ACCORD D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

PREAMBULE

L'accord national du 21 avril 1999 relatif au temps de travail des salariés permanents des Entreprises de Travail Temporaire, étendu le 4 août 1999, fixe la durée hebdomadaire de travail effectif des salariés permanents pour les entreprises comptant au moins 20 salariés permanents.

En conséquence de cet accord, la Direction de l'Entreprise a invité les organisations syndicales à négocier son application au sein du Groupe PRO CONSULTANT.

Le présent accord marque la volonté des parties de s'engager dans l'objectif national de création d'emplois par la réduction du temps de travail.

Le mode de réduction retenu est l'attribution de ½ journées de repos supplémentaires à l'ensemble du personnel et ce jusqu'au 31 décembre 2000.
Cette solution permet de concilier au mieux les aspirations du personnel à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en permettant à l'entreprise de conserver la souplesse et la réactivité nécessaire au service des collaborateurs intérimaires et des clients.
L'attribution de ½ journées est une étape nécessaire pour permettre le recrutement du personnel supplémentaire.
En 2001, il est décidé de transformer les ½ journées en jours de repos supplémentaires.

Cette solution s'applique à l'ensemble du personnel jusqu'au niveau VI inclus. Elle permet l'octroi de 46 ½ journées supplémentaires de repos et constitue sans nul doute une avancée sociale considérable. Les gains de productivité et les nouveaux emplois crées ne pourront suffire s'ils ne sont pas accompagnés par la capacité de chacun et de tous à la contribution au résultat de PRO CONSULTANT.

La bonne application de l'accord supposera une gestion rigoureuse et planifiée des absences respectant l'équité entre salariés. Dans cet esprit où le bon sens devra prédominer, les responsables examineront afin d'en tenir compte autant que possible, la

DT

MB
JLP

situation des salariés, et notamment des mères de famille, ayant des contraintes familiales particulières.

Article 1 - CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord est conclu en application de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT du 21 avril 1999, étendu le 4 août 1999, et de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés permanents du GROUPE PRO CONSULTANT et de ses filiales, à l'exclusion des dirigeants sociaux.
La désignation juridique des sociétés concernées sont les suivantes :

- PRO CONSULTANT
  RCS METZ 344 222 773
  Siège 12 Parc de la tannerie 57070 Saint Julien lès Metz

- PRO CONSULTANT TRAVAIL TEMPORAIRE
  RCE METZ 302 565 932
  Siège 12 Parc de la tannerie 57070 Saint Julien lès Metz

- SOGEPI
  RCS METZ 302 939 848
  Siège 12 Parc de la tannerie 57070 Saint Julien lès Metz

- S.G.S.
  RCS METZ 775 704 174
  Siège 12 Parc de la tannerie 57070 Saint Julien lès Metz

- ASSISTANCE INTERIMAIRE
  RCS METZ 399 209 402
  Siège 12 Parc de la tannerie 57070 Saint Julien lès Metz

Cet accord est conclu dans le cadre de l'unité économique et sociale de toutes ses sociétés et dont les agences seront regroupées sous l'enseigne CREYF'S Interim à compter du 01 janvier 2000.

Article 2 – DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

NT

MB

A compter du 1er ~~novembre~~ octobre 1999, la durée du travail effectif dans l'entreprise est fixée à 35 heures hebdomadaires, en moyenne sur l'année au lieu de 39 heures, soit une baisse de plus de 10 %.

Cet horaire de 35 heures correspond à 1589 heures travaillées par an, selon le calcul suivant :

365 jours calendaires
- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours ouvrés de congés légaux
- 9 jours fériés en 2000

= 227 jours travaillés

Soit, sur la base de semaines travaillées de 5 jours : 227 / 5 = 45,4 semaines
Soit, sur la base moyenne de 35 H hebdomadaires : 45,4 X 35 = 1589 heures/an

Article 3 – MODALITE D'APPLICATION DES 35 HEURES

Dans un marché particulièrement concurrentiel, il a été jugé nécessaire de conserver les horaires d'ouverture des agences et de maintenir ainsi l'accessibilité pour les collaborateurs intérimaires et les clients.
Une base hebdomadaire de 39 heures est retenue comme horaire collectif en conséquence de quoi la réduction du temps de travail est assurée par des ½ journées de repos supplémentaires en 2000 et par la suite, à savoir à compter de 2001 des journées de repos supplémentaire.
Compte tenu du décompte définit par l'article 2 des présentes, chaque salarié permanent employé à temps plein et ayant été présent toute l'année recevra 46 ½ journées de repos supplémentaires en 2000.
Cette réduction du temps de travail sera transformée en jour de repos à compter du 01 janvier 2001 et elle représentera 23 jours de repos supplémentaires.
Toutefois, une possibilité de transformer les demi-journées en jours de RRTT pourra faire l'objet d'une anticipation.
Cette anticipation sera étudiée lors de la deuxième réunion de la commission paritaire de suivi de l'application.

Par commodité, les ½ journée ou jours de Repos liés à la Réduction du Temps de Travail seront dénommés **RRTT**.

Le droit à RRTT est acquis à raison d'une demi journée par semaine civile de travail à temps plein.

Le travail effectif est défini selon la législation et les textes conventionnels en vigueur.

NT

RB

Le temps de travail de ces collaborateurs est décompté en jours selon les dispositions des articles 1-3-4 et 1-4 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif se définit comme le prévoit l'article L212-4 nouveau du code du travail comme étant "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

La planification des RRTT se fera mensuellement est sous le contrôle du responsable d'agence.

La prise de RRTT est transcrite sur un relevé manuscrit qui sera envoyé au DRH.

A titre exceptionnel, et compte tenu des délais d'organisation et de recrutement, les **RRTT** non pris au titre des mois d'octobre, de novembre et décembre 99, pourront être reportés en l'an 2000, sous réserve que ces demi-journées n'aient pas été épargnés par ailleurs. Le nombre de demi-journées reportables de 1999 sur 2000 est de 4 demi-journées au maximum par salarié.

Les Heures supplémentaires

Conformément à l'article 1-2 du chapitre 1 de l'accord de branche du 21 avril 1999, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies, à la demande et sous la responsabilité de l'employeur, au delà de la durée effective du travail telle que définie par la législation en vigueur. Le payement de ces heures et des majorations légales y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur équivalant conformément aux dispositions de l'article L 212-5 du code du travail.

Article 4 – SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail conformément aux dispositions de l 'article 4-7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des E.T.T.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective et le présent accord, proportionnellement à leur durée de travail. L'ensemble de ces droits ne peut porter atteinte au principe d'égalité.

Les salariés à temps partiel sous contrat à la date de mise en oeuvre du présent accord bénéficieront d'une réduction du temps de travail de 10 % et proportionnellement de tous les droits avantages du présent accord.

Article 5 – CADRES DE NIVEAUX 7

Les cadres de niveau 7 sont les cadres dirigeants. A ce titre, ils ne sont pas soumis à la législation sur le temps de travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail dans la même proportion.

Ils auront cependant droit à un nombre de RRTT fixé à 22 ½ journées par an jusqu'au 31.12.2000 et ensuite à 11 jours à compter du 01.01.2001
Les cadres de niveau V et VI sont eux concernés par la réduction du temps de travail prévue par l'article 3.

Article 6 – LA PRISE DES RRTT

La prise des RRTT sera organisée par note de la DRH sous le respect des règles suivantes :

Les contraintes de notre activité ayant déjà été rappelées, les partenaires sociaux reconnaissent qu'une période d 'activité forte se situe traditionnellement de la mi-juin à la mi-septembre.

Les RRTT doivent être pris sur l'année civile d'acquisition. Ils ne peuvent en principe être reportés d'une année sur l'autre.

La prise des RRTT ne pourra se faire entre le 15 juin et le 15 septembre période qui est définit par l'entreprise comme étant la période d'activité forte.

Obligation sera faite de prendre 14 ½ journées (dont 10 ½ journées devront être consécutives) entre le15 décembre et le 15 janvier dans la limite des droits acquis.
Les 10 ½ journées consécutives s'entendent et sont égales à 5 jours consécutifs.

Les demi-journées restantes (46 – 14) sont prises selon un calendrier prévisionnel validé par le responsable de service ou d'agence en fonction des impératifs de service,

et contresigné par le salarié en dehors de la période de forte activité et hormis les semaines comportant un jour férié chômé tombant un jour ouvré.

En cas d'impossibilité de programmation de ces demi-journées, elle peuvent être apportées à concurrence de 12 ½ journées au Compte Epargne Temps.
La prise des RRTT se fera mensuellement et sous le contrôle du responsable d'agence.
Sa planification se fera la 4° semaine du mois précédant la prise effective des **RRTT.**

Elle sera remise ou envoyée à la DRH.

La prise de RRTT est transcrite sur un relevé manuscrit qui sera envoyé à la DRH.
La planification fera l'objet d'un affichage sur le lieu de travail.

Par exception le personnel affecté au service salaire bénéficiera de 2 jours par mois. Ces deux jours ne pourront être pris consécutivement et dans la même semaine. Ils ne pourront être pris qu'entre le 15 et la fin du mois.

En ce qui concerne les collaborateurs intervenant en contrat à durée déterminée, il est prévu que les RRTT, calculés au prorata du temps de travail effectué, soient pris pendant la durée du contrat, éventuellement par demi-journée, ou rétribués au terme de celui-ci. Les CDD d'une durée inférieure ou égale à 4,5 jours ne donnent pas lieu à RRTT.

Article 7 – COMPTE EPARGNE TEMPS (C.E.T)

Le compte épargne temps (CET) est un dispositif issu de la loi du 25 juillet 1994 destiné à favoriser la gestion du temps des salariés et à prendre des congés indemnisés au cours de sa carrière professionnelle et à son issue.

Tous les salariés sont susceptibles, sur la base du volontariat, de bénéficier du CET dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils ont un an d'ancienneté.

Les salariés en fin de carrière peuvent ainsi y affecter du RRTT dans la limite maximale de quatre ans et les autres salariés dans la limite maximale de deux ans.

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne dès lors qu'il effectue un versement.
Le salarié désirant utiliser des jours épargnés, doit faire sa demande 3 mois avant la date de prise de congés, la société disposant d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse.

DT

MB

Ces congés ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord express.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise des congés est calculée sur la base du salaire qu'il perçoit lors de son départ en congé.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié reçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture.

Article 8 – FORMATION

Les salariés peuvent suivre des actions de formation professionnelle qui se déroulent en tout ou partie sur les jours de repos dégagés par la réduction du temps de travail dans la limite de 3 à 5 jours par an et selon les règles fixées à l'article 1-5 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des E.T.T. du 21 avril 1999.

Article 9 - SALAIRES

la réduction du temps de travail est réalisée sans réduction du salaire mensuel brut fixe, c'est à dire en rémunérant la durée moyenne de 35 heures sur la base de 39 heures. En contre partie de cet effort financier le présent accord prévoit:

- le gel des rémunérations pour l'année 2000, sauf si, l'indice du coût de la vie est supérieur ou égal à 2 % les salaires seront automatiquement révisés.

- une modération des augmentations générales de salaires pour les années 2001 et 2002 en fonction de la situation économique du moment et de la rentabilité de l'entreprise, ces situations ne remettant pas en cause le principe des augmentations individuelles.

Article 10 – CREATION D'EMPLOI

L'effectif moyen annuel de référence apprécié au 31Octobre 1999 est de 203 salariés équivalents temps plein.

La société s'engage à compenser la réduction du temps de travail par au moins 6 % d'embauche.

Compte tenu de l'effectif de référence, la société s'engage à procéder à l'embauche de 20 collaborateurs permanents équivalents temps plein, recrutés par contrat de travail à durée indéterminée avant le 31 octobre 2000 ce qui représente 9,85% d'embauches compensatrices.

Les frais de déplacement et les salaires correspondant aux réunions fixées par le présent article sont à la charge de la Direction.

Pour régler les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation du présent accord, les parties retiennent le principe de privilégier l'usage de solutions négociées entre elles par opposition à toute autre solution qui s'éloignerait de l'esprit de paritarisme qui a présidé à sa signature.

ARTICLE 12 – CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique dès le 1er octobre 1999, à la seule exception de l'article 10 ci-dessus. En effet, l'engagement de l'entreprise en matière d'embauche, précisé à l'article 10 du présent accord, est expressément conditionné par l'octroi des aides de l'Etat dont les modalités sont prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 16 juin 1998. Cette condition suspensive ne concerne que le seul article 10 et n'altère pas la mise en œuvre effective de toutes les autres dispositions du présent accord.

ARTICLE 13 - NON-CUMUL DES AVANTAGES

Les avantages créés par le présent accord ne peuvent se cumuler avec des avantages identiques qui résulteraient de dispositions légales, réglementaire ou conventionnelles équivalentes ultérieures. Au contraire les dispositions du présent accord s'imputeront de plein droit sur lesdits avantages.

ARTICLE 14- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.
Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

NT

MB
JCL

Les frais de déplacement et les salaires correspondant aux réunions fixées par le présent article sont à la charge de la Direction.

Pour régler les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation du présent accord, les parties retiennent le principe de privilégier l'usage de solutions négociées entre elles par opposition à toute autre solution qui s'éloignerait de l'esprit de paritarisme qui a présidé à sa signature.

ARTICLE 12 – CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique dès le 1er octobre 1999, à la seule exception de l'article 10 ci-dessus. En effet, l'engagement de l'entreprise en matière d'embauche, précisé à l'article 10 du présent accord, est expressément conditionné par l'octroi des aides de l'Etat dont les modalités sont prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 16 juin 1998. Cette condition suspensive ne concerne que le seul article 10 et n'altère pas la mise en œuvre effective de toutes les autres dispositions du présent accord.

ARTICLE 13 - NON-CUMUL DES AVANTAGES

Les avantages créés par le présent accord ne peuvent se cumuler avec des avantages identiques qui résulteraient de dispositions légales, réglementaire ou conventionnelles équivalentes ultérieures. Au contraire les dispositions du présent accord s'imputeront de plein droit sur lesdits avantages.

ARTICLE 14- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.
Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

NT

MB
JCL

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en cinq exemplaires, auprès de la DDTEFP de la MOSELLE. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de METZ.

Fait à Metz, le 30 Octobre 1999

Pour le Groupe PRO CONSULTANT

Et ses filiales représenté par

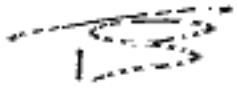
Monsieur Jean Louis PETRUZZI

Pour la fédération des services

CFDT représenté par Madame

Myriam BOURGEOIS

Pour le Syndicat CFE – CGC

S.N.E.C.S. représenté par

Madame Mireille TEISSEIRE