

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
MODALITES 2 ET 3**

Le présent document constitue un protocole d'accord, sur la base desquelles les parties signataires se sont arrêtées après négociation, qui fixe les modalités de la réduction du temps de travail chez Sema Global Services pour les ingénieurs et cadres ne relevant pas des modalités 1.

## **PREAMBULE**

Le présent protocole d'accord résulte de la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de se conformer aux dispositions sur la réduction du temps de travail tout en répondant au mieux aux différents intérêts en présence.

Aussi, les dispositions suivantes prennent en compte les attentes des salariés en matière de réduction du temps de travail, tout en préservant la compétitivité de l'entreprise sur un marché très concurrentiel.

Le cadre légal et conventionnel, dans lequel s'inscrit le présent protocole d'accord, est fixé par les dispositions de la loi Aubry II et de l'accord Syntec du 22 juin 1999 - chapitre 11, article 1, alinéa 4. Les parties conviennent en conséquence expressément d'écarter en matière de durée du travail toute application des dispositions de la Convention collective nationale de la Métallurgie dont elle fait application à titre d'usage

Le présent protocole d'accord fixe des modalités de réduction du temps de travail qui s'accompagne du maintien de la rémunération des salariés concernés.

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent protocole d'accord est applicable à la Société Sema Global Services, dont le siège social est situé 16-20, rue Barbes, 92120 Montrouge, immatriculé au RCS de Nanterre sous le N° B 391 065 489, à l'exclusion du personnel expatrié ou détaché pendant la durée de leur mission à l'étranger.

Les dispositions du présent protocole s'appliquent exclusivement au personnel relevant de la catégorie Ingénieurs et Cadres ne relevant pas des modalités 1.

## **ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL**

### **2.1 - Durée du travail effectif**

Conformément à l'article L 212.4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les pauses de courte durée (pauses café, ...) sont comprises dans le temps de travail effectif.

### **2.2 - Organisation de la semaine de travail**

La semaine de travail standard est répartie sur **cinq jours** et préserve en règle générale deux jours de repos consécutifs. Sauf situations particulières nécessitant l'accord du salarié, les journées travaillées sont celles du lundi au vendredi.

Le recours au travail le samedi et le dimanche doit rester exceptionnel et se justifier par des impératifs techniques ou des demandes du client formelles et précises.

L'organisation et la rémunération du travail le samedi, le dimanche et les jours fériés feront l'objet d'une négociation séparée.

Sous réserve des dispositions concernant le travail posté, les sites de Sema Global Services sont ouverts en respectant une amplitude quotidienne de 12 heures. Des modalités particulières peuvent être mises en place par site en raison de contraintes client exprimées par écrit. Dans ce cas, le C.E. dans le cadre de ses prérogatives émet un avis et la commission de suivi (cf article 14) est informée de la mise en œuvre de ces modalités.

## **ARTICLE 3 - LES MODALITES DE GESTION DES HORAIRES**

Deux modalités de gestion des horaires sont distinguées :

- Les modalités 2, applicables aux cadres répondant aux conditions fixées à l'article 4 ;
- Les modalités 3, applicables aux cadres répondant aux conditions fixées à l'article 5 .

Les salariés peuvent être amenés à changer de modalités en fonction de leur évolution professionnelle dans l'entreprise. D'une façon générale, les changements sont effectués en début d'exercice, sauf entrée ou sortie en travail posté en cours d'année sur laquelle chaque période est prise en compte prorata temporis.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces modalités s'effectue dans le respect des dispositions légales prévues à l'article 212-15-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 4 - LES MODALITES 2**

### **4.1 - Salariés concernés**

Tous les ingénieurs et cadres concernés par ces modalités bénéficient à la fois :

- d'une rémunération annuelle qui doit être au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale, et inférieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, sous réserve de l'alinéa suivant ;
- au plus, de la position III - A de la convention collective de la métallurgie. Toutefois les salariés bénéficiant d'une rémunération au moins égale à deux fois le plafond de la sécurité sociale, et classés au plus en position III - A de la convention collective de la métallurgie, relèvent de ces modalités.

La rémunération annuelle prise en considération comprend tous les éléments du salaire de base (y compris la part variable appréciée par rapport à sa valeur moyenne calculée sur la base des deux dernières années) hors éléments de salaire exceptionnels.

Ces salariés disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités et des missions qui leur sont confiées.

Ils doivent bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à **115%** du minimum conventionnel de leurs catégories.

### **4.2 - Organisation du temps de travail**

L'organisation du temps de travail des salariés concernés par les modalités 2 s'appuie sur les dispositions de l'article L 212-15-3 du code du travail.

L'organisation du temps de travail de ces salariés est établie soit sur la base d'un forfait annuel en jours, soit sur la base d'un forfait annuel en heures.

L'entreprise informe le salarié des différentes possibilités d'organisation du temps de travail et propose au salarié le type d'organisation du temps de travail souhaité par l'entreprise, déterminé en fonction de la nature de ses fonctions et de ses missions, des responsabilités qu'il exerce et du degré d'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps. Le salarié dispose de 15 jours pour transmettre sa réponse directement à la DRH avec copie à son responsable hiérarchique.

#### **4.2.1 Forfait annuel en jours**

Ces modalités s'adressent plus particulièrement aux salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Les salariés concernés par ces modalités ne peuvent travailler plus de **216 jours en 2000**. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, ces salariés bénéficient a minima de **7 jours de RTT** par exercice et le nombre de jours travaillés dans l'année est obtenu en déduisant les jours de RTT du nombre de jours théoriquement travaillés dans l'année, sans que cela puisse dépasser un plafond de **215 jours**.

Le nombre de jours théoriquement travaillés reste fixé à 222 jours en déduisant du nombre total de jours dans l'année les week-end, les jours fériés et les jours mobiles, les congés payés légaux et les jours de congés payés conventionnels.

L'amplitude **maximale** d'une journée normale de travail (y compris le temps consacré au déjeuner) ne peut dépasser 9.25 heures. **Cette amplitude n'est pas la durée normative** d'une journée de travail mais détermine la période la plus large dans laquelle s'inscrit cette journée de travail.

#### **Dépassements d'activité exceptionnels (DAE)**

Les DAE sont commandés par l'employeur et correspondent à des tâches précises et définies dont l'ampleur se traduit par un dépassement significatif de l'amplitude de la journée de travail.

Les DAE sont commandés par l'employeur dans les conditions suivantes :

- Soit occasionnellement en fonction de la charge de travail ;
- Soit au démarrage ou au cours d'un projet. Le chef de projet en détermine un nombre maximum (par salarié) qui lui semble nécessaire pour la réalisation du projet. Une partie de ces tranches peut être déclenchée sur l'initiative des salariés du projet, puis validée par le chef de projet, dans une limite définie au démarrage ou au cours du projet et qui ne peut dépasser 50% du nombre total de tranches affectées au projet.

Les DAE représentent des tranches d'activité exceptionnelles de **3.5 heures**. Ils sont enregistrés au crédit du compte de temps disponible. Tout DAE commencé est dû.

Un salarié ne peut réaliser plus de 24 DAE au cours d'un même exercice. Par ailleurs, il ne peut réaliser plus de trois DAE au cours d'une même semaine, ni plus d'un DAE par journée de travail afin de respecter la règle du repos quotidien. Enfin, si au cours d'une même semaine, le salarié cumule plus de 12 heures de trajet réparties sur plus d'un déplacement, il ne peut réaliser plus de deux DAE.

Par ailleurs, le dispositif des DAE peut être remplacé ou complété, si cela semble plus adéquat en particulier sur des projets de longue durée, par un aménagement du temps de travail obtenu en déclenchant tout ou partie des jours de repos complémentaires définis à l'article 6. Les modalités de mise en œuvre doivent être arrêtées d'un commun accord entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

La commission de suivi est informée trimestriellement du nombre de DAE réalisés dans l'année.

### **Décompte du temps de travail**

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera en journées ou en demi-journées par un système auto-déclaratif mensuel, établi à la journée, qui permettra par ailleurs d'identifier clairement les dépassements d'activité exceptionnels. Le document est validé par le responsable hiérarchique du salarié.

Les modalités de contrôle et de suivi de l'application des dispositions mises en œuvre par le présent article s'effectueront conformément aux dispositions des articles 11 et 14 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos s'effectueront conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

Les modalités susvisées sont précisées par les dispositions des annexes du présent protocole qui en sont parties intégrantes.

### **4.2.2 Forfait annuel en heures**

Ces modalités s'adressent plus particulièrement aux salariés dont la durée du travail s'inscrit dans un cadre horaire généralement prédéfini.

Les salariés concernés par ces modalités sont rémunérés sur la base d'un forfait annuel horaire composé de 1660 heures auxquelles s'ajoute un quota de 70 heures, destiné aux variations liées à la charge de travail compte tenu de l'autonomie dont dispose le salarié selon l'article 4.1. du présent projet d'accord.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de **218 jours par an**.

### **Décompte du temps de travail**

La déclaration du temps de travail est effectuée sous une forme auto-déclarative. Cette déclaration se fait par l'intermédiaire d'un document mensuel, établi à la journée où est reporté le temps de travail horaire effectif. Le document est validé par le responsable hiérarchique du salarié.

Les modalités de contrôle et de suivi de l'application des dispositions mises en œuvre par le présent article s'effectueront conformément aux dispositions des articles 11 et 14 du présent accord.

Les modalités susvisées sont précisées par les dispositions des annexes du présent protocole qui en sont parties intégrantes.

## **ARTICLE 5 - LES MODALITES 3**

### **5.1 - Salariés concernés**

Les personnes concernées par ces modalités exercent des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissent des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées.

Ils doivent, à la fois :

- Bénéficiaire d'une rémunération au moins égale à deux fois le plafond de la sécurité sociale et à **120%** du minimum conventionnel de leurs catégories;
- Bénéficiaire des positions III - B ou III - C de la convention collective de la métallurgie.

Dans certains cas, les salariés en position III - A, avec leur accord, et lorsqu'ils exercent leurs fonctions avec une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, peuvent bénéficier de ces modalités.

La rémunération annuelle prise en considération comprend tous les éléments du salaire de base (y compris la part variable appréciée par rapport à sa valeur moyenne calculée sur la base des deux dernières années) hors éléments de salaire exceptionnels.

### **5.2 - Organisation du temps de travail**

L'organisation du temps de travail des salariés concernés par les modalités 3 s'appuie sur les dispositions de l'article L 212-15-3 du code du travail.

L'organisation du temps de travail de ces salariés est établie sur la base d'un forfait annuel en jours.

#### **Nombre de jours travaillés**

Les salariés concernés par ces modalités ne peuvent travailler plus de **216 jours en 2000**. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, ces salariés bénéficient a minima de **7 jours de RTT** par exercice et le nombre de jours travaillés dans l'année est obtenu en déduisant les jours de RTT du nombre de jours théoriquement travaillés dans l'année, sans que cela puisse dépasser un plafond de **215 jours**.

Le nombre de jours théoriquement travaillés reste fixé à 222 jours en déduisant du nombre total de jours dans l'année les week-end, les jours fériés et les jours mobiles, les congés payés légaux et les jours de congés payés conventionnels.

L'amplitude **maximale** d'une journée de travail de ces salariés (y compris le temps consacré au déjeuner) ne peut dépasser 10.5 heures. **Cette amplitude n'est pas la durée normative** d'une journée de travail mais détermine la période la plus large dans laquelle s'inscrit cette journée de travail.

### **Décompte du temps de travail**

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera en journées ou en demi-journées par un système auto-déclaratif mensuel, établi à la journée.

Les modalités de contrôle et de suivi de l'application des dispositions mises en œuvre par le présent article s'effectueront conformément aux dispositions des articles 11 et 14 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos s'effectueront conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

Les modalités susvisées sont précisées par les dispositions des annexes du présent protocole qui en sont parties intégrantes.

### **ARTICLE 6 - LES JOURS COMPLEMENTAIRES DE REPOS**

Tout salarié, à titre individuel, a la possibilité de demander à son responsable hiérarchique des jours de repos complémentaires en contrepartie d'un temps de travail correspondant selon des modalités définies par ledit responsable hiérarchique, les heures ainsi travaillées n'ayant pas la valeur d'heures supplémentaires.

Le nombre de jours de repos complémentaires ouverts par cette possibilité est fixé à un maximum de 12 par exercice.

La possibilité d'obtenir des jours de repos complémentaires dépend de l'acceptation par le salarié des modalités d'organisation du temps de travail correspondant établies par son responsable hiérarchique. La demande du salarié est formalisée par écrit.

L'accord ou le refus motivé sont formalisés par un écrit du responsable hiérarchique dans un délai d'un mois au plus. Les jours de repos sont obtenus dès la formalisation de l'accord.

Les modalités d'organisation du temps de travail correspondant et définies par le responsable hiérarchique sont conformes aux dispositions de l'article 2.2 du présent protocole d'accord.

La prise de jours de repos est décomptée par demi-journée ou journée(s).

Une information semestrielle sera transmise aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise pour permettre le suivi du dispositif.

La commission de suivi est informée du nombre de demandes effectuées par les salariés ainsi que le nombre des refus.

## **ARTICLE 7 - LE COMPTE DE TEMPS DISPONIBLE**

Il est constitué pour tous les salariés un compte de temps disponible. Il sera géré sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'année civile.

### **7.1 - Viennent s'imputer au crédit de ce compte :**

- Les jours résultant de la réduction du temps de travail pour les salariés concernés par les modalités 2 et 3, à savoir l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés des salariés, dans l'année et hors plafond, en fonction de leurs droits à congés ou absences autorisées par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté et les jours pour événements familiaux) et le nombre maximal de jours travaillés dans les conditions précisées aux articles 4.2 et 5.2.  
Le calcul du nombre de jours travaillés figure en annexe au présent protocole d'accord ;
- Les périodes de suractivité représentées par les dépassements d'activité exceptionnels ;
- Le temps de trajet excédentaire conformément aux dispositions conventionnelles (art. 11 de la convention collective de la Métallurgie).

Le cumul des repos obtenus par conversion des dépassements d'activité exceptionnels et/ou du temps de trajet excédentaire conformément aux dispositions conventionnelles est converti en journée ou demi-journée par tranches de 7 heures ou de 3.5 heures.

Le capital de jours de RTT est crédité dès la mise en œuvre du présent protocole d'accord.

### **7.2 - Viennent s'imputer au débit de ce compte :**

La prise de jours de repos :

- Sur l'initiative du salarié pour la totalité des jours de repos obtenus par conversion du temps de trajet excédentaire ;

Pour les salariés en forfait annuel en jours,

- Sur l'initiative du salarié pour la totalité des jours de repos qui résultent de l'écart tel que défini au paragraphe 7.1 ;
- Sur l'initiative de l'employeur, pour la moitié des jours de repos qui résultent de l'écart tel que défini au paragraphe 7.1, si le client impose des jours de repos, ou en cas d'intercontrat et dans ce cas avec l'accord du salarié ;
- Sur l'initiative du salarié, pour les demi-journées et les journées correspondant à la réalisation des dépassements d'activité exceptionnels.

Pour les salariés en forfait annuel en heures,

- Sur l'initiative du salarié pour la totalité des jours de repos qui résultent de l'écart tel que défini au paragraphe 7.1 ;
- Sur l'initiative de l'employeur, pour la moitié des jours de repos qui résultent de l'écart tel que défini au paragraphe 7.1, si le client impose des jours de repos, ou en cas d'intercontrat et dans ce cas avec l'accord du salarié.

La DRH veillera à ce que la prise de jours de repos sur l'initiative du salarié soit effective, sauf projet personnel du salarié impliquant une gestion différente.

Si à l'échéance de la période de référence, le CTD présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

## **ARTICLE 8 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

La durée de travail des personnes à temps partiel sera réduite au prorata, sans diminution de la rémunération.

Les salariés à temps partiel au moment de la mise en place de l'accord pourront faire une demande de passage à temps plein, qui sera traitée en priorité.

Les modalités d'organisation du travail à temps partiel sont décrites dans l'avenant concernant le travail à temps partiel.

Il est rappelé que le cadre en modalités 2 ou 3 ne travaille pas plus de 215 jours prorata temporis.

## **ARTICLE 9 - CAS PARTICULIER DES COLLABORATEURS CHEZ LE CLIENT**

La durée du travail des collaborateurs affectés sur des sites clients est déterminée par l'ordre de mission.

Si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires du collaborateur concerné sont limités en conséquence, le collaborateur concerné ne pourra pas bénéficier des jours disponibles supplémentaires qui seront alors débités mensuellement tout au long de la mission. Les jours mobiles et de congés conventionnels restent toutefois acquis.

Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

Si le collaborateur, bien qu'il soit affecté chez un client dont les modalités de travail retiennent strictement un horaire 35 heures, doit fournir un volume de travail supplémentaire chez Sema Global Services ou chez le client, il est alors entendu qu'il continuera de bénéficier de ses jours de RTT. Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

## **ARTICLE 10 - TRAITEMENT DES PERIODES DE PRESENCES INCOMPLETES**

En cas de durée de travail incomplète sur l'année, du fait d'une arrivée en cours de période, les jours disponibles octroyés au titre de la RTT sont proratisés.

De même en cas de départ, une régularisation est effectuée, si nécessaire, afin que dans le solde de tout compte figure un nombre de jours de RTT au prorata de sa durée de présence au cours de l'exercice. Si, par ailleurs, le compte de temps disponible (hors jours de RTT) est créditeur pour le salarié, ce solde sera inclus dans le solde de tout compte.

Par ailleurs, les périodes d'absence assimilées par des dispositions du Code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, sont sans aucune conséquence sur les droits aux jours de RTT.

Les autres périodes d'absence, non assimilées par des dispositions du Code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, donnent lieu au traitement suivant :

- La gestion de ces absences est effectuée sur l'année civile ;
- La ou les périodes d'absences cumulées d'une durée totale inférieure ou égale à 10 jours ouvrés sur l'année n'ont aucune conséquence sur les droits aux jours de RTT ;
- Au-delà de 10 jours ouvrés d'absence sur l'année, les droits aux jours de RTT de l'exercice suivant sont réduits au prorata par tranches de demi-journées.

## **ARTICLE 11 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA NOUVELLE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La nouvelle réduction du temps de travail s'accompagnant d'une nouvelle organisation et d'une nouvelle gestion de la durée du travail, de nouvelles pratiques organisationnelles doivent apparaître.

Les signataires du présent protocole d'accord s'engagent à une concertation à l'occasion des décisions relatives à la mise en œuvre de ces nouvelles pratiques organisationnelles.

Lorsque le salarié, ou un délégué du personnel, constate que la durée du travail se traduit régulièrement par des journées dont l'amplitude ou la charge de travail est importante ou que le nombre de DAE disponibles arrive à épuisement, il alerte le responsable hiérarchique. Un entretien devra être organisé entre celui-ci et le collaborateur concerné pour définir des solutions à mettre en œuvre.

Au cours de cet entretien, les raisons de ces dépassements seront analysées, et un plan d'action sera établi afin de traiter cette situation. Ce plan d'action pourra consister en une nouvelle répartition du travail, une attribution de ressources ou de moyens supplémentaires à la réalisation de la mission, un support ou une redéfinition des objectifs.

## **ARTICLE 12 - EMPLOI**

Depuis plusieurs années, dans un environnement économique en croissance, Sema mène une politique dynamique de recrutement qui a permis la création nette de plus de cinq cent emplois dans le groupe en France.

Dans un contexte de réduction du temps de travail qui doit préserver la compétitivité de l'entreprise, Sema poursuit son effort de recrutement.

A cet effet, la société Sema S.A. s'est engagée, sur l'exercice 2000, à recruter pour elle-même et pour ses filiales françaises, en contrat à durée indéterminée, un nombre de collaborateurs au moins égal à 500.

Sur le même périmètre, Sema S.A. et ses filiales s'engagent à poursuivre un objectif d'embauche d'une trentaine de salariés handicapés.

## **ARTICLE 13 - COMPTE EPARGNE TEMPS**

La mise en place d'un compte sera négociée afin qu'il puisse être mis en œuvre dès le mois de mars 2001. Le compte épargne temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Les congés en question peuvent être :

- Des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ...)
- Des congés pour convenance personnelle.

Ce compte épargne temps pourra être alimenté par :

- Un report de congés payés ;
- Le solde du compte de temps disponible en fin d'exercice ;
- Le solde des jours de repos prévus à l'article 4.2 ;
- Etc ...

## **ARTICLE 14 - COMMISSION DE SUIVI**

Une commission sera créée afin de suivre l'application des accords sur la réduction du temps de travail. Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction. Un contingent mensuel de cinq heures est attribué à chaque membre.

Un règlement intérieur définira précisément les modalités de fonctionnement et d'organisation de la commission de suivi.

Cette commission est chargée de suivre la mise en œuvre de l'accord, d'examiner les dysfonctionnements éventuels, de proposer des mesures d'ajustement, d'établir un bilan annuel sur la mise en place du présent protocole d'accord dans l'entreprise.

A cet effet, les membres de la commission peuvent se déplacer dans les établissements s'ils le jugent nécessaire, dans le cadre des modalités de fonctionnement définies par le règlement intérieur.

La commission de suivi peut être alertée par les délégués du personnel des dysfonctionnements éventuels que ces derniers pourraient constater sur le terrain.

La commission se réunit une fois tous les deux mois jusqu'au 30 septembre 2001, puis une fois par semestre au-delà. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande expresse d'une des parties.

Un bilan du dispositif de RTT sera effectué fin décembre 2001.

La direction se charge des convocations et de l'organisation des réunions. Le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le contingent défini au premier paragraphe du présent article.

## **ARTICLE 15 - DUREE ET DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

Il est expressément convenu entre les parties que la date d'effet du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2000, de telle sorte qu'il s'applique pour l'ensemble de l'exercice 2000, les modalités de la réduction de la durée du travail intervenues sous la forme de jours de repos octroyés en fin d'année constituant une avance sur le dispositif à mettre en œuvre en application du présent accord.

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord pourra être révisé en cours d'exécution. Sa dénonciation est régie par les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Si des dispositions réglementaires, législatives ou conventionnelles nouvelles et postérieures à la date d'effet du présent protocole d'accord venaient à mettre en cause son équilibre, les parties signataires se réuniraient immédiatement afin d'examiner toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Les dispositions du présent protocole d'accord, pour ce qui concerne la durée et l'organisation du temps de travail, se substituent de plein droit à toutes les dispositions applicables ou susceptibles de s'appliquer ayant le même objet et résultant d'accords ou d'usages antérieurs, notamment, le cas échéant, les dispositions de la Convention collective de la Métallurgie dont il est fait application chez SGS à titre d'usage.

## **ARTICLE 16 - PUBLICITE ET INFORMATION**

Le texte du présent protocole d'accord sera déposé, sur l'initiative de la direction, au greffe du conseil des prud'hommes et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Il sera affiché sur les panneaux de la direction dans tous les établissements.

Chaque organisation syndicale signataire disposera de la faculté d'informer par écrit tous les salariés concernés.

Enfin, chaque salarié pourra en obtenir un exemplaire.

Fait à Nanterre, le 11 mai 2001

En 7 exemplaires originaux.

Pour la Direction  
Ph. de SAINT-ALBIN  
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT  
Noël JOUAN

Pour la CFE/CGC  
Francis CARILLIER

Pour la CFTC  
Antoine de GIVRY

Pour la CGT-FO  
Daniel BRIZARD

Pour la CGT

## **ANNEXES**

- FICHE DESCRIPTIVE DES DOCUMENTS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL
- FICHE DE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS L'ANNEE

## **FICHE DESCRIPTIVE DES DOCUMENTS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **MODALITES 2 - FORFAIT HEURES**

#### **① Relevé Mensuel d'Heures**

Il s'agit du bordereau sur lequel les collaborateurs déclareront leur temps de travail effectif.

Sur ce bordereau figureront :

- les 5 semaines d'un mois, et pour chaque semaine les jours
- le nombre d'heures de travail effectif quotidien
- un total hebdomadaire
- le temps de voyage en mission excédentaire

Ce bordereau sera signé du collaborateur, du responsable hiérarchique, et transmis au service paie.

### **MODALITES 2 FORFAIT JOURS ET MODALITES 3**

#### **② Compte Rendu d'Activité**

Le CRA contient:

- les cinq semaines d'un mois
- le nombre de journées ou de demi-journées travaillées pour chaque semaine
- les jours de RTT
- les jours de DAE
- les jours de TVM (temps de voyage en mission excédentaire)
- les jours de repos

Il est signé du collaborateur et du responsable hiérarchique.

### **MODALITES 2 ET 3**

#### **③ Demande de jours complémentaires de repos**

Il s'agit du bordereau sur lequel le collaborateur pourra faire sa demande de jours complémentaires de repos.

Sur ce bordereau figureront :

Dans une première partie la demande, avec :

- la date de la demande,
- le nombre de jours demandés.

Dans une seconde partie la réponse, avec :

- en cas d'acceptation, le planning de récupération des jours,
- en cas de refus, les motifs.

Le bordereau doit être signé par les parties.

## FICHE DE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS L'ANNEE

La présente annexe complète les dispositions contenues aux articles 4.2 et 5.2 du protocole d'accord sur la réduction du temps de travail concernant les collaborateurs relevant des Modalités 2 Forfait Jours et des Modalités 3.

|   |            |
|---|------------|
| Nombre de jours dans l'année                                    | 365        |
| - Nombre de jours tombant un week-end                           | 104        |
| - Nombre de jours fériés tombant un jour ouvré et jours mobiles | 12         |
| =   | <b>249</b> |
| - Nombre de jours de congés payés légaux                        | 25         |
| - Nombre de jours de congés payés conventionnels                | 2          |
| = Nombre de jours théoriquement travaillés                      | 222        |
| - <b>Nombre minimum de jours de RTT*</b>                        | <b>7</b>   |
| = <b>Nombre maximum de jours travaillés dans l'année</b>        | <b>215</b> |

Le plafond de 215 jours retenu ne tient pas compte des jours d'ancienneté conventionnels qui, lorsqu'ils existent, réduisent le nombre de jours réellement travaillés.

\*Le calcul exact du nombre de jours disponibles sera effectué chaque année en tenant compte de la réalité du calendrier, avec un minimum de **7 jours** de RTT afin que le cumul du nombre de jours mobiles (variable d'une année sur l'autre), de jours de congés conventionnels (2 jours) et de jours RTT soit égal à **12 jours**.