

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A L'ANNUALISATION
DU TEMPS PARTIEL**

ENTRE :

La SAS OTI France SERVICES dont le siège social est situé 12 rue Eugène Renaux – 63800 COURNON D'AUVERGNE, immatriculée au RCS sous le numéro 490 657 376, représentée par Monsieur Rémy BOURDIER, en sa qualité de représentant légal de la société,

Ci-après désignée la société

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale CGT représentée par son délégué syndical M. M José FERREIRA DA SILVA

L'organisation syndicale UNSA représentée par son délégué syndical M. Martial BOYET

D'autre part.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif à la priorité de passage à temps complet dont bénéficient les salariés à temps partiel.

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES / CADRE JURIDIQUE

1.1 Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.3122-2 du Code du travail relative à la répartition des horaires de travail sur l'année.

1.2 Bénéficiaires

Il instaure pour les salariés concernés deux modes d'organisation, un système de modulation du temps de travail des salariés à temps partiel permettant d'augmenter leur durée du travail pendant les pics d'activité constatés au cours de l'année, voire d'organiser au mieux le remplacement des salariés pendant les périodes de congés et un système d'intermittence permettant de pourvoir un emploi permanent connaissant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

RB

M.B.
F.D.S.

1.3 Date d'effet – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.4 Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

1.5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à l'autre partie signataire et déposée auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des deux parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de trois mois. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

RB

M.B.
FTSS

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part les organisations syndicales représentatives.

Toute décision de dénonciation ou de demande de révision émanant des délégués du personnel devra résulter d'une délibération des délégués du personnel.

TITRE II – REPARTITION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

2.1 Catégories de salariés concernés

Sont concernés par le présent titre les salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou durée déterminée, quel que soit leur statut au sein de l'entreprise, à savoir ceux qui réaliseront un temps de travail inférieur à 1.607 heures par an.

2.2 Modalités de décompte

Le présent accord a pour objet de permettre un décompte du temps de travail des salariés sur une période annuelle, et donc d'aménager et de répartir les horaires de travail des salariés à temps partiel sur cette période annuelle.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Chaque salarié est embauché sur la base d'une durée annuelle de travail prenant en compte une base horaire hebdomadaire moyenne, le nombre de jours de congés payés acquis, le nombre de jours fériés chômés et les jours de repos hebdomadaires.

2.3- Planning et suivi des temps de travail

Les plannings seront déterminés par service et communiqués par voie d'affichage en respectant un délai de 5 jours ouvrés. Ces plannings comporteront l'horaire de travail de chaque salarié sur la période retenue.

2.4 Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail durant la période

La modification individuelle de la répartition de la durée du travail et de l'horaire en cours de planning se fera par voie d'affichage et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés pouvant être réduit à 2 jours ouvrés dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité,
- travaux à accomplir dans un délai déterminé,
- réorganisation des horaires collectifs de la société, de l'établissement ou du service,
- remplacement de salarié absent.

Cet affichage pourra être doublé d'une remise en main propre contre décharge.

2.6 Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Est considérée comme une heure supplémentaire l'heure dépassant en fin de période, la durée annuelle de 1.607 heures.

RB

M. B.
FDS.

La qualification de temps partiel ne s'entend que des salariés occupés selon une durée annuelle de travail inférieure à la durée de 1.607 heures, aucune heure supplémentaire ne pourra être réalisée.

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail convenue.

Ces heures complémentaires sont décomptées dans le cadre de l'année civile.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées à la demande de l'entreprise ne peut excéder 33% du nombre d'heures contractuellement prévu.

Ces heures complémentaires sont payées au taux normal, hormis celles qui dépassent 10% de la durée annuelle prévue au contrat de travail sans excéder 33% qui sont rémunérées avec une majoration de salaire de 25%.

2.7 Lissage de la rémunération et conditions de prise en compte des absences durant la période

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence à compter de la première période de référence entièrement travaillée par le salarié et sur la base de l'horaire de cette période.

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning.

En cas d'absence injustifiée, la retenue sera effective sur la base du réel, c'est-à-dire en fonction du nombre d'heures qui aurait dû être réalisé, s'il n'y avait pas eu d'absence.

2.8 Incidence des départs et arrivées en cours d'année

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif et lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée de travail effectif contractuelle correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie sur l'ensemble des sommes dues.

En cas d'embauche en cours d'année, le planning sera arrêté entre la date d'embauche et le 31 décembre de l'année.

Ces horaires de travail doivent permettre d'équilibrer les semaines dans le respect de la durée moyenne hebdomadaire convenue.

Le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire sur la première période d'embauche donnera lieu à une régularisation au titre des heures complémentaires.

TITRE III – TRAVAIL INTERMITTENT

L'activité de relève ou de changement de compteurs quelques soient les fluides ou les énergies peut encore nécessiter l'intervention du salarié à l'intérieur de la propriété ou du logement.

Dans certaines villes ou quartiers, telle que ville balnéaire ou station de ski,

RB

17.0.
FDS

l'occupation du logement par le propriétaire ou un occupant est très ponctuelle durant l'année.

De ce fait, la relève des compteurs de quelques énergies ou fluides que ce soit, ne peut être réalisé que durant la ou les périodes d'occupation des logements.

Il est donc nécessaire que l'entreprise puisse avoir recours à un contrat de travail intermittent alternant des périodes travaillées et non travaillées liées à la collecte des informations de compteurs, au travers d'emplois permanents.

3.1 Bénéficiaires : emplois

Sont concernés par le présent titre tous les salariés de la société OTI France SERVICES.

3.2 Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est établi par écrit ; bien que comportant des périodes d'alternance travaillées et non travaillées, il est conclu à durée indéterminée.

Son contenu comporte les mentions visées à l'article L.3123-33 du Code du travail.

3.3 Statut du salarié intermittent

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet dits « classiques ».

Il est cependant rappelé que le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne peut bénéficier des droits résultants de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation ; cela exclut le principe du lissage de la rémunération, le salarié recevant une rémunération mensuelle sur sa seule période de travail.

3.4 Congés payés

- Acquisition des droits

Le salarié intermittent acquiert un droit à congés payés sur les seules périodes travaillées au sein d'OTI France SERVICES ou sur les périodes assimilées à du temps de travail par les dispositions légales ou conventionnelles.

- Prise des congés

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, il est expressément convenu que le salarié intermittent prendra ses congés cumulés à la fin de sa période de travail (ainsi, les congés feront partie intégrante de la période de travail). A l'exception des congés exceptionnels pour événements familiaux, tous les congés devront être pris à la fin de la période de travail (congés payés, CET,.....).

3.5 Rémunération

Au cours de sa période travaillée, il sera versé au salarié titulaire du contrat de travail intermittent, la rémunération mensuelle fonction du temps de travail du mois considéré.

Aucun lissage sur l'année ne sera effectué.

RB

M. B.
FDS

3.6 Autre activité professionnelle

Durant les périodes non travaillées, et hors période de prise des congés payés, le salarié intermittent est libre d'exercer une autre activité professionnelle, chez un autre employeur. Il s'engage toutefois à être totalement disponible sur les périodes définies comme périodes de travail dans le contrat de travail intermittent conclu avec OTI France SERVICES.

3.7 Détermination de la période travaillée

Le contrat de travail indiquera l'amplitude au sein de laquelle la période travaillée devra s'inscrire ; à l'intérieur de cette période, le contrat répartira les heures travaillées ; toute la période pourra ne pas être travaillée.

Moyennant un délai de prévenance de 7 jours, la répartition du temps de travail (volume et horaire) pourra être modifiée afin de satisfaire aux besoins du service, la satisfaction de la clientèle et assurer les contrats de prestation de service conclus.

La période de travail sera communiquée au salarié au moins un mois avant son démarrage.

TITRE IV - PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par la direction de la société en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève le siège social de la société et au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Préalablement, le présent accord de sa formulation « Projet » a fait l'objet d'une présentation et consultation du Comité d'Entreprise.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise à chaque organisation syndicale.

Fait à COURNON D'AUVERGNE, le 17 janvier 2012

Pour les organisations syndicales

Pour la Société OTI France SERVICES

**Pour l'UNSA,
M. Martial BOYET**



**Pour la CGT,
M. José FERREIRA DA SILVA**



M. Rémy BOURDIER, Président

