

Convention d'entreprise n° 66 relative à la modulation du temps de travail

Entre la Société des Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Jacques Tavernier , Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

- CFDT	représenté	par	Floréal PINOS,
- CFTC	représenté	par	Patrick JAGA,
- CGC	représenté	par	Jacques LLADERES,
- FO	représenté	par	René TURC,
- FAT/UNSA	représenté	par	Christophe GUERINEAU,
- SUD	représenté	par	Patrick BERJONNEAU,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit .

Préambule

La convention d'entreprise n° 65 relative à l'évolution du péage a fixé les mesures d'accompagnement liées à l'évolution de la filière péage en matière de statuts, d'organisation et d'emploi.

Dans le cadre de cette évolution, la direction et les organisations syndicales signataires ont convenu d'améliorer les conditions de vie et de travail de l'ensemble des salariés modulés par une amélioration de la visibilité de leurs temps de travail et temps de repos, objet de la présente convention.

Le recours à la modulation du temps de travail sur l'année civile répond aux besoins de souplesse indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise pour faire face à la fois aux variations d'activités quotidiennes, hebdomadaires et saisonnières inhérentes à la nature de l'activité d'ASF, et aux absences.

Cette adaptation aux besoins permet de réduire le recours aux contrats de travail précaires, soit les contrats de travail à durée déterminée et les missions d'intérim.

Afin de compenser les sujétions résultant de cette organisation, ASF s'engage à rémunérer la flexibilité des salariés.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs respecté, dans le cadre de ce nouvel accord, les obligations légales en matière d'égalité professionnelle homme/femme.

TITRE I - BENEFICIAIRES

Les dispositions de la présente convention sont applicables à l'ensemble des salariés modulés, en tout ou partie, 3x8 ou 2x8, sous contrats à durée indéterminée, sous contrats à durée déterminée et sous missions d'intérim.

TITRE II - DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES A TEMPS COMPLET MODULE (TCM) ET TEMPS PARTIEL MODULE (TPM)

Article 1^{er} – Amélioration de la fixité

La fixité de l'ensemble des salariés modulés sera améliorée avec la mise en place d'un Tour de Service Modulé (TSM).

Article 1-1- Fixité prévisible

La présente convention a pour objectif d'améliorer progressivement la fixité prévisible du temps de travail des salariés modulés de l'ensemble des filières dans le cadre de l'élaboration d'un tour de service modulé (TSM).

La fixité prévisible des salariés modulés est basé sur un engagement fort, un plancher collectif et un plancher individuel.

Article 1-1-1- Méthodologie et plancher collectif

La société s'engage à ce que l'intégralité des postes prévisibles soit distribuée à l'ensemble des salariés postés sous contrat à durée indéterminée, présents dans l'effectif à la date d'établissement des tours de service.

La fixité prévisible qui est dégagée ne peut être identique d'une unité de gestion à l'autre car elle dépend de la structure des effectifs et des besoins de chacune. Le pourcentage de modulation sera donc différent.

Au fur et à mesure de la diminution du nombre de salariés à tour fixe annuel, le salarié modulé gagnera en fixité. A terme, si aucun tour fixe ne subsiste dans l'unité concernée (départs naturels ou passages au statut intermédiaire ou promotions), la fixité annuelle attribuée **atteindra** au moins 60% des heures pour l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée de l'unité concernée, qu'il s'agisse des salariés sous statut intermédiaire ou des salariés sous statut modulé.

La fixité prévisible est le résultat de la méthodologie suivante :

- Définition par l'encadrement des besoins en postes de travail au cours des mois d'octobre/novembre pour l'année suivante,
- Etablissement par l'encadrement des tours fixes annuels (TFA) et de la partie fixe des tours de service intermédiaires (TSI) de la filière péage, ainsi que des tours de service de base (TSB) pour les salariés postés n'appartenant pas à la filière péage,
- Répartition par l'encadrement du solde de fixité collectivement et équitablement entre les salariés modulés.

Article 1-1-2- Plancher individuel

La fixité prévisible, comprenant un nombre de jours de travail et de jours de repos garantis sur l'année, est intégrée dans le tour de service modulé (TSM) communiqué en décembre aux salariés.

Ce plancher individuel est proraté en fonction du taux d'activité du salarié à temps partiel.

La société garantit une fixité répartie sur l'année comme suit :

- 6 semaines non consécutives de 5 jours de travail et 2 jours de repos ;
- 8 week-end de repos hors congés payés, le week-end étant défini comme suit : il débute à l'issue du P2 du vendredi pour se terminer au début du P1 du lundi.
- 8 jours de repos. Ces jours de repos peuvent se confondre avec le jour de repos hebdomadaire.

Article 1-3- Fixité ponctuelle

La part fixe des TSM sera également augmentée par la mise en œuvre de la fixité ponctuelle résultant notamment des remplacements par les salariés modulés des absences des TFA et des TSI des salariés postés de la filière péage, et des TSB des salariés postés n'appartenant pas à la filière péage.

Ces remplacements seront affectés en priorité aux salariés modulés.

Article 2 - Congés payés

L'encadrement péage élabore le planning de départs en congés en concertation avec les salariés concernés.

• *Congé payé principal*

La fraction du congé payé principal, correspondant au minimum à deux semaines consécutives entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et encadrées d'un jour de repos hebdomadaire avant et d'un jour de repos hebdomadaire après, devra figurer dans le TSM.

Deux autres semaines de congé, accolées ou non à la fraction du congé principal de 2 semaines, seront positionnées dans le TSM.

Par conséquent, quatre semaines de congés payés au minimum devront figurer dans le TSM.

• *Décompte*

Le décompte des congés pour les TSM est effectué en jours ouvrables (25 jours ouvrés correspondant à 30 jours ouvrables).

Du fait de cette pose anticipée de congés, il leur sera attribué 4 jours ouvrables de congés supplémentaires, soit un droit complet annuel de 37 jours ouvrables en lieu et place de 33 jours ouvrables.

Le décompte des jours de congés des semaines figurant dans le TSM sera effectué comme suit : 6 postes x 4 semaines = 24 jours ouvrables hors jours fériés inclus dans les 4 semaines de congés.

A l'exception du nombre de jours résultant de l'accord, le régime applicable aux congés payés est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3 - Rémunération

La rémunération de base mensuelle est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire et est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours de la période considérée. Si nécessaire, une régularisation est effectuée en fin d'année.

Les éléments de rémunération sont ceux prévus par la convention collective et les conventions d'entreprise.

L'indemnité de modulation versée mensuellement est égale à 5% du taux horaire de base par heure réellement effectuée. Cette majoration évoluera proportionnellement à l'évolution prévisible de la fixité, soit les évolutions suivantes :

- 4% à compter du 1^{er} janvier 2007 ;
- 3% à compter du 1^{er} janvier 2008 ;
- 2% à compter du 1^{er} janvier 2009.

En contrepartie, le salarié présent à la date du changement de taux bénéficiera à titre individuel d'une augmentation de son indice à hauteur de la diminution de ce taux.

Toutes choses étant égales par ailleurs (ex : changement de taux d'activité, changement de poste...), la direction garantit en outre le maintien du salaire brut individuel pour tous les salariés concernés par cet accord et présents à la date de signature dudit accord.

Il s'agit d'une garantie à durée indéterminée.

Article 4 - Equité

Toutes choses étant égales par ailleurs, une équité devra être maintenue entre les salariés sous statut TSM d'une même unité de gestion. Cette équité se traduit par les éléments suivants :

- à taux d'activité et temps de présence identiques, les salariés auront le même nombre de jours de travail à 10% près ;
- à taux d'activité, temps de présence identiques et indices équivalents, une équité sera recherchée en matière de maintien du salaire brut individuel, à 10% près. Une attention particulière sera portée sur la répartition des postes majorés entre les salariés .

Article 5 – Régularisation en cas d'embauche, de transformation ou de rupture du contrat de travail

En cas d'embauche, de transformation ou de rupture du contrat de travail en cours de période de modulation, ASF procédera aux ajustements nécessaires (réduction prorata temporis de la durée du travail, ajustement de salaire,...).

Toute rupture du contrat en cours de période de modulation donnera lieu à la récupération du « trop perçu » ou au versement d'un complément de salaire par la société, sur le bulletin de paie de la dernière période.

Article 6 - Durée du travail

La durée du travail des salariés modulés à temps partiel ou à temps complet se rapporte à une année civile entière.

Article 7 - Droits reconnus

Les salariés modulés bénéficient des droits conventionnels et légaux reconnus aux salariés à tour fixe, hormis ceux spécifiques au statut de tour fixe.

Néanmoins, les spécificités, liées au statut modulé, notamment l'absence de tour de service fixe à 100%, nécessitent l'adaptation de certains d'entre eux :

Congé éducation (article 7-4 de la convention collective)

Le planning des salariés modulés n'étant pas connu au moment de la demande de congé éducation, les jours passés en congé éducation seront considérés comme des jours de travail. En conséquence lorsque la durée du congé éducation est supérieure ou

égale à 5 jours, l'agent bénéficiera de deux jours de repos avant ou après le congé éducation.

Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes (convention d'entreprise n° 6)

La réduction du temps de travail applicable aux femmes enceintes à partir du 3^{ème} mois sera adaptée pour tenir compte de l'absence de tours de service des salariés modulés.

Un nombre forfaitaire de dispense de poste sera accordé. Il sera déterminé en fonction du nombre moyen de postes par semaine et du nombre de semaines entre le début du troisième mois de grossesse et le départ prévisible en congé maternité. Le résultat sera proraté au temps de présence et au taux d'activité.

Ces dispenses de postes seront prises en accord avec la hiérarchie durant la période de travail précédant le congé maternité avec un maximum de 3 postes consécutifs.

Maintien de salaire en cas de maladie (Article 4-2 Convention d'entreprise n° 31)

L'indemnité complémentaire maladie sera calculée sur la base d'un taux annuel moyen et non sur le traitement que les salariés modulés auraient perçu avec certitude s'ils avaient travaillé. Ce taux annuel sera calculé à partir du traitement perçu par les salariés à tours fixes annuels occupant le même emploi.

Taux indemnité complémentaire =

$$\frac{\text{Eléments prévus au tour de service des salariés à tours fixes annuels}}{\text{traitement de base}}$$

Le taux de l'indemnité d'annualisation sera ajouté au résultat obtenu ci-dessus.

Article 8 – Modalités de recours au travail temporaire

La présente convention est applicable aux salariés intérimaires dont la durée du contrat de mission est au moins égale à 4 semaines.

Les salariés intérimaires dont la durée de mission est inférieure à cette durée seront soumis à l'horaire collectif applicable dans le cadre de la modulation mais se verront appliquer le régime des heures supplémentaires pour les heures excédant 35 heures pour la semaine civile.

Article 9 – Présentation aux comités d'établissement

Préalablement à sa signature, cet accord sera soumis pour avis au CCE et pour information aux CE.

Les CE seront également consultés en novembre sur la partie fixe des TSM de l'année suivante.

TITRE III – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PLEIN

Article 1^{er} - Définition

Sont salariés modulés à temps plein les salariés liés par un contrat de travail à temps plein comportant une répartition irrégulière du temps de travail sur toute l'année civile, avec une durée moyenne hebdomadaire correspondant à la durée de travail conventionnelle.

Article 2 - Durée du travail

La durée annuelle brute de travail est de 1827 heures, cette durée comprenant notamment les jours de congés, les jours fériés ainsi que la journée de solidarité.

Cette durée annuelle de travail correspond à 1603 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-8 du code du travail.

La période de modulation correspondant à l'année civile, la durée du travail se calcule par année civile.

Article 3 - Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

Article 3-1- Programme indicatif de la modulation

Afin de compenser les hausses et les baisses d'activité liées au trafic, l'horaire hebdomadaire de travail de ces salariés varie dans le cadre de l'année.

Le programme indicatif de la répartition est le suivant, étant entendu que les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser sur l'année civile.

Les périodes de haute et de basse activité sont déterminées au sein de chaque établissement pour tenir compte de leur propre saisonnalité, dans le cadre d'un accord d'établissement relatif à la définition de périodes saisonnières, selon les principes suivants :

Haute activité : cette période correspond aux périodes où les modes de vie collectifs entraînent une variation considérable de l'activité.

Pour les liaisons à caractère interurbain, elles correspondent, par exemple, aux périodes suivantes :

- période comprise entre le premier juin et le 30 septembre,
- périodes correspondant aux congés scolaires,
- périodes correspondant aux flux entourant les jours fériés.

Basse activité : il s'agit des autres périodes.

A défaut d'accord d'établissement, la saison sera définie de manière unilatérale au sein de l'établissement concerné.

Article 3-2- Amplitude de la modulation

Pendant la période de haute activité, l'horaire hebdomadaire maximal est fixé à 46 heures pour une semaine isolée et à 44 heures en moyenne sur 4 semaines consécutives, forfait de prise et fin de poste compris.

Toutefois, exceptionnellement l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé dans les conditions légales. Ces heures de dépassement sont des heures supplémentaires.

Pendant la période de basse activité, l'horaire hebdomadaire minimal est fixé à 16 heures 60.

Toutefois, sur une période ne pouvant pas excéder 4 semaines non consécutives dans l'année, l'horaire hebdomadaire minimal de travail pourra être inférieur à 16h60.

Article 3-3- Calendriers prévisionnels annuels collectifs

Le calendrier prévisionnel annuel et collectif indiquant les dates des périodes de haute et de basse activité sera communiqué chaque année aux salariés au plus tard le 5 décembre après consultation au mois de novembre des comités d'établissement.

Article 3-4- Calendriers Individualisés

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est établi pour chacun des services concernés et peut organiser, le cas échéant, l'activité des salariés selon des horaires de travail différents.

Les salariés sont informés de leur planning hebdomadaire par voie d'affichage dans un délai d'au moins 2 semaines avant le début du tour de service affiché.

Ils sont informés des modifications de poste 7 jours ouvrés au moins avant le début du poste modifié.

Lorsque cette modification intervient moins de 7 jours et plus de 72 heures avant le début du poste modifié, une indemnité de 1 point sera versée.

Lorsque cette modification intervient entre 72 heures et 48h avant le début du poste modifié, une indemnité de 3 points sera versée.

Lorsque cette modification intervient moins de 48 heures avant le début du poste modifié, une indemnité de 4 points sera versée.

Lorsque cette modification intervient moins de 24 heures avant le début du poste modifié, une indemnité de 5 points sera versée.

Le salarié peut refuser la modification de poste demandée dans un délai inférieur à 72 heures avant le début du poste, sans que ce refus ne soit constitutif d'une faute.

Un poste est considéré comme modifié lorsqu'il est ajouté au planning ou lorsque la prise ou la fin de poste sont décalées d'une durée supérieure ou égale à 2 heures.

Article 3-5- Décompte de la durée du travail

En fin de période de modulation, ASF vérifie pour chaque salarié que la durée du travail prévue contractuellement est respectée. Cette durée est également suivie chaque semaine.

Article 4 - Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation fixée à l'article 3-2 du Titre III
- au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixé à l'article 2 du Titre III

Lorsque des variations au cours de la période de modulation ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel, constituent des heures supplémentaires. Leur prise en compte s'effectuera, à la fin de l'année de référence si elles n'ont pas déjà été payées ou récupérées comme heures supplémentaires au titre du dépassement de la durée maximale hebdomadaire.

Article 5 - Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation

En cas de manque d'activité imprévisible dû à un événement de force majeure et d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, ASF pourra recourir au chômage partiel dans les conditions prescrites par la loi.

Article 6 - Absences

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

Article 7 - Repos hebdomadaire

Chaque salarié devra obligatoirement bénéficier au minimum d'un jour de repos hebdomadaire. Il doit être programmé d'avance.

TITRE IV – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 1^{er} - Définition

Le salarié à temps partiel est défini comme « tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un temps plein ». Sont donc à temps partiel tous les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail conventionnelle brute, soit 1827h.

Sont soumis aux dispositions du présent titre les salariés modulés à temps partiel en 3x8 ou 2x8.

Pour le calcul du respect de ladite durée, sont pris en compte les temps de présence au travail et les temps d'absence pendant lesquels le salaire est maintenu en tout ou partie par la société.

Cette durée de travail est diminuée des absences non rémunérées, qui sont décomptées sur la base du nombre d'heures ou de jours d'absence en se référant à la durée de travail prévue contractuellement.

Article 2 - Durée du travail

La durée annuelle brute de travail est de 1827 heures pour un temps complet , cette durée comprenant notamment les jours de congés, les jours fériés ainsi que la journée de solidarité.

Cette durée annuelle de travail correspond pour un temps complet à 1603 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-8 du code du travail.

Cette durée du travail est prorataée au taux d'activité du salarié concerné.

La période de modulation correspondant à l'année civile, la durée du travail se calcule par année civile.

Article 3 – Variation de la durée du travail

Le temps partiel modulé permet, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

La durée de travail annuelle, ainsi que la durée mensuelle des salariés à temps partiel modulé est précisée dans le contrat de travail.

Cette durée de travail pourra varier, en application de l'article L.212-4-6 du Code du travail, dans la limite de plus ou moins 1/3 de la moyenne horaire prévue dans le contrat, sans qu'il soit possible d'effectuer 35 heures au cours d'une semaine travaillée.

Article 4 – Durées minimales de travail

Les salariés à temps partiel se voient garantir une durée minimale mensuelle de travail de 48 heures.

Article 5 – Durées minimales de travail applicables aux CDI « week-end »

Afin de limiter le recours au travail précaire et de permettre une meilleure adaptation aux besoins, le recours aux contrats de travail à durée indéterminée « week-end » à temps partiel est poursuivi.

Du fait des spécificités liées à ce statut, l'article 4 du Titre IV ne leur est pas applicable, leur durée minimale mensuelle de travail étant de 33 heures.

Article 6 – Notification du programme de la répartition de la durée du travail

La notification de la programmation indicative de la répartition de la durée du travail est faite dans les mêmes conditions que celle opérée à destination des salariés modulés à temps plein.

Article 7 – Notification des horaires de travail

La notification des horaires de travail individuels s'effectue dans le même temps que la communication de leurs horaires aux salariés à temps plein, par la remise sous forme d'affichage à chaque salarié à temps partiel d'un horaire individualisé, dans un délai d'au moins 2 semaines avant le début du tour de service affiché.

Article 8 – Modification des horaires de travail

La modification éventuelle des horaires transmis dans les conditions exposées à l'article précité s'opère par la remise sous forme d'affichage d'un horaire individuel rectificatif pour la période concernée, au moins 7 jours ouvrés avant la mise en œuvre de l'horaire ainsi modifié.

Une modification de leurs horaires peut être demandée aux salariés à temps partiel dans un délai inférieur à 7 jours ouvrés dans les mêmes conditions et avec les mêmes contreparties que pour les salariés modulés temps complets .

Lorsque cette modification intervient moins de 7 jours et plus de 72 heures avant le début du poste modifié, une indemnité de 1 point sera versée.

Lorsque cette modification intervient entre 72 heures et 48h avant le début du poste modifié, une indemnité de 3 points sera versée.

Lorsque cette modification intervient moins de 48 heures avant le début du poste modifié, une indemnité de 4 points sera versée.

Lorsque cette modification intervient moins de 24 heures avant le début du poste modifié, une indemnité de 5 points sera versée.

Le salarié peut refuser la modification de poste demandée dans un délai inférieur à 72 heures avant le début du poste, sans que ce refus ne soit constitutif d'une faute.

Un poste est considéré comme modifié lorsqu'il est ajouté au planning ou lorsque la prise ou la fin de poste sont décalées d'une durée supérieure ou égale à 2 heures.

TITRE V – AUTRES DISPOSITIONS

Article 1^{er} - Calendrier et modalités de mise en œuvre

Après présentation des parties fixes des tours de service aux CE du mois de novembre, la présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006 sous réserve expresse qu'à cette date soit également signée et applicable la convention n°65 relative à l'évolution du péage.

Article 2 - Abrogation

Toutes les dispositions conventionnelles contraires à la présente convention se rapportant aux salariés concernés par celle-ci sont annulées à la date effective de sa mise en œuvre.

A ce titre, cette convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la convention n°41 et de son avenant n°1, ainsi que ses modalités d'application.

Article 3 - Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4 - Dépôt légal

La présente convention sera déposée auprès de la D.D.T.E.F.P. de Vaucluse ainsi qu'au secrétariat - greffe du Conseil de prud'hommes d'Avignon.

Fait à Vedène le 13/07/2005

Pour ASF

Jacques TAVERNIER

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CFE/CGC

SUD

FAT/UNSA

FO