

SOCIETE DES TRANSPORTS DE LA REGION DIJONNAISE

PROTOCOLE D'ACCORD N° 99/04

RELATIF A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

DE TEMPS COMPLET

A L'ESPACE BUS

ENREGISTRE LE 11.10.99
SOUS LE NUMERO 99-214



Conclu entre :

JB
AD
La **SOCIETE DES TRANSPORTS DE LA REGION DIJONNAISE**, désignée par le sigle STRD, représentée par son Directeur, Monsieur Dominique SIRET,

d'une part,

Le syndicat **F.O.**, représenté par Messieurs Alain DUFOUR, Joaquim BISPO, Maurice MILLET,

Le syndicat **C.G.T.**, représenté par Messieurs François CORNETET, Mario ARTETA, Patrick GASCA,

75
CG
Le syndicat **C.F.T.C.**, représenté par Messieurs Christian GENIE, Alain BARDY

d'autre part,

CHAMP D'APPLICATION

Personnel de la STRD engagé à temps complet à l'espace bus sous conditions décrites dans le présent accord, dans les limites des besoins exprimés par l'entreprise.

PREAMBULE

La Loi du 13 Juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, a été à l'origine d'une négociation anticipée du temps de travail, déclinée à travers l'accord 99/01 du 18/05/1999. Cet accord prévoit que certaines personnes de l'Espace Bus travaillent suivant les modalités décrites à l'article 5.2 § 4c de l'accord 99/01 du 18/05/1999 relatif à la réduction du temps de travail et plus particulièrement le dernier alinéa :

« Le personnel travaillant à l' Espace Bus (à l'accueil, aux caisses de vente de titres, d'encaissement des procès verbaux , etc...) est soumis à des conditions particulières de travail. Il bénéficie d'un roulement qui permet de réaliser 34h12mn en moyenne grâce à l'adjonction de jours de repos dits « repos RTT » en application de la loi du 13 juin 1998.

La prise des repos dits « RTT » est déterminée conformément au paragraphe 5.1 du présent accord.

En effet compte tenu des particularités de ces fonctions (remplacement des salariés pendant leurs absences congés payés, maladie etc..., renforcement pendant certaines périodes du mois ou de l'année, etc...) le personnel employé en contrat à durée indéterminé au 14/12/98 continuera à travailler suivant des « roulements » définis en accord avec le chef de service pour satisfaire les besoins du service, incluant les repos « RTT », et en conformité avec les textes en vigueur.

AD
JB
JS
CG
Les personnes recrutées sur la base de contrat à durée indéterminée, devront faire l'objet de modalités de travail particulières (article L 212 2 1 type III du Code du travail) à étudier par le service concerné, puis agréées par les signataires du présent accord. L'amplitude pourra être supérieure à 11 heures. Pour atteindre cette amplitude la réduction du temps de travail du présent accord sera considérée comme la contrepartie. »

ARTICLE 1. - OBJET

Le principe est d'assurer aux salariés concernés, sur l'ensemble d'une année calendaire de travail, un salaire mensuel correspondant à celui d'un travail à temps plein, sur l'ensemble de cette même période conformément aux dispositions prévues par l'article L 212 2 1 type III du Code du travail. Dans ce cadre, les parties signataires participent au développement de l'emploi et souhaitent limiter au maximum le recours aux heures supplémentaires.

La contrepartie à cette modulation est la réduction du temps de travail décrite dans l'accord 99/01 du 18/05/1999.

ARTICLE 2. - MODALITES PRATIQUES

ARTICLE 2.1 - DUREE MOYENNE DE TRAVAIL

Sur l'ensemble de l'année calendaire, ou sur la période de l'année considérée concernée par l'application du présent accord, la S.T.R.D. s'engage à fournir un travail d'une durée moyenne équivalente à celle d'un temps complet. Il leur est assuré un salaire mensuel correspondant à un temps plein.

Les salariés concernés s'engagent également, dans leur contrat de travail ou avenant, à effectuer sur l'ensemble de l'année calendaire, ou sur la période de l'année considérée concernée par l'application du présent accord, la durée moyenne équivalente à celle d'un temps complet.

◆ La durée annuelle du travail des salariés concernés est calculée année par année, sur la base suivante (pour l'année 2000, donnée en exemple) :

AD
JB
95
CC
- Base 366 jours

- 52 dimanches

- 34 jours ouvrables de congés payés

- 11 fêtes légales (Jour de l'an=Sa, Lundi de Pâques, 1^{er} mai=Lu, Victoire 45=Lu, Ascension=Je,

Lundi de Pentecôte, Fête nat.=Ve, Assomption=Ma, Toussaint=Me, Armistice=Sa, Noël=Lu) qui ne tombent pas sur un Dimanche en 2000.

= 269 jours

- 269 jours = 44,83 semaines
6 jours ouvrables

$$44,83 \text{ semaines} \times 34,2 \text{ heures} = 1533,19 \text{ heures}$$

Si la date d'entrée dans le cadre du présent accord n'est pas un 1^{er} janvier, la période entre cette date d'entrée et le 31 décembre suivant sera considérée comme base de décompte de la durée du travail, et donnera lieu à un calcul sur la base suivante :

nombre de jours calendaires entre la date d'entrée dans le cadre du présent accord et le 31 décembre de la même année diminuée de

- nombre de dimanches sur cette même période
- nombre de fêtes légales ne tombant pas un dimanche sur cette même période
- nombre de jours ouvrables de congés payés calculés au prorata sur la base de 34 jours ouvrables par année calendaire à compter du 1/1/1999.

Le nombre de jours ainsi obtenu sera divisé par 6 (nombre de jours ouvrables par semaine) pour donner le nombre de semaines sur la période considérée. Ce nombre de semaines sera multiplié par 34,2 heures (horaire hebdomadaire moyen à compter du 30/08/1999).

soit par exemple pour une entrée dans le dispositif au 1/09/2000

- . Base 122 jours (30+31+30+31)
 - 18 dimanches
 - 11,33 jours ouvrables de congés payés (34 j x 122 / 366)
 - 3 fêtes légales (Toussaint=Me, Armistice=Sa, Noël= Lu) qui ne tombent pas un Dimanche en 2000
- = 89,67 jours**
- 89,67 jours = 14,95 semaines
6 jours ouvrables

AD

JB

JS

CG

14,95 semaines X 34,20 heures = 511,29 heures

DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES CONCERNES

Ces heures comportent :

- 1) le temps travaillé (selon les termes de l'article 2.2 qui définit les conditions de travail), y compris le temps éventuel de formation réel .
- 2) les journées d'absence pour maladie (sans pour autant qu'elle soient considérées comme du Temps de Travail Effectif) ou accident du travail tombant sur des jours de semaine (hors dimanches ou fêtes légales).
Elles sont comptabilisées sur la base de la durée journalière moyenne de travail en vigueur soit par exemple pour l'année 2000.
1533,19 h : (366 - 52 dimanches - 11 fêtes légales) = 5,06 heures par jour d'absence ainsi défini.

Le décompte individuel récapitulatif donné chaque mois, contiendra ce cumul des deux valeurs depuis l'entrée dans le dispositif.

ARTICLE 2.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ensemble des accords et usages d'entreprise sont applicables au personnel concerné par le présent accord à l'exclusion des points précisés dans le présent accord qui pourraient être en opposition aux accords et usages d'entreprise.

Par ailleurs les conditions particulières listées ci-dessous fixent les limites à ne pas dépasser dans le cadre du travail applicable aux personnes concernées par le présent accord :

- Le personnel concerné travaille sur un planning particulier établi sur 12 mois composé au maximum de 225 jours ouvrés pour l'année 2000.

AD
JB
JS
CG

Pour l'année 2000 :
366 jours calendaires
- 52 dimanches
- 11 fêtes légales
- 78 jours de congé ou de repos minima
= 225 jours ouvrés maximum

- durée de travail maximal journalier : 10 heures

- durée de travail minimum journalier : 6 heures avec au maximum deux vacations sachant qu'une vacation ne peut être inférieure à 2h15mn. Ces deux vacations devront être séparées d'au moins 2 heures.
- amplitude journalière maximum : voir article 2.3 du présent accord
- le planning de travail prévoit des semaines de 5 jours ouvrés maximum. Toutefois il est possible de porter ce maximum à 6 jours ouvrés dans une limite de 12 semaines par année calendaire. Le nombre de semaines consécutives à 6 jours ouvrés est limité à 2.

Les personnes concernées par le présent accord connaissent leur planning de travail deux semaines à l'avance. Toutefois, dans des situations exceptionnelles (ex remplacement de salarié absent, surcroît exceptionnel d'activité...) l'entreprise pourra imposer aux salariés contractuellement concernés de travailler sur une journée non programmée. Elle s'efforcera de prévenir le salarié le plus tôt possible. Cependant, compte tenu des exigences de la profession et des usages en cours dans l'entreprise, ce délai pourra être de 48 heures.

ARTICLE 2.3 - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

L'entreprise devra veiller à ce que les personnes concernées par le présent accord restent dans les limites de temps de travail effectif indiquées ci-dessous prévues par la législation en vigueur telles que :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine (aucune semaine de travail ne pourra excéder 48 h00)
- 46 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'amplitude peut être portée à 13 heures pour les bénéficiaires du présent accord d'une manière générale. De manière particulière cette amplitude peut être portée à 14 heures lorsqu'un salarié effectue des doublages. Pour atteindre les amplitudes décrites ci-dessus la réduction du temps de travail du présent accord sera considérée comme la contrepartie.

AD
JB
JS
CG

ARTICLE 2.4 - SALAIRES

Dans les périodes pendant lesquelles les salariés concernés par le présent accord effectuent un travail d'une durée supérieure à la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, ils ne perçoivent pas d'heures supplémentaires. Le salaire sera lissé et les salariés percevront un salaire mensuel de base identique pour chaque mois de l'année.

Par ailleurs, si en fin d'année calendaire, les personnes concernées par le présent accord ont effectué, sur l'ensemble de l'année considérée, un temps de travail effectif supérieur à celui fixé par l'accord, le temps de travail excédentaire sera considéré comme des heures majorées.

En cas de départ ou de changement d'affectation professionnelle en cours d'année, le salaire réellement dû sur la période écoulée dans le cadre du présent accord sur l'année en cours, sera recalculé, les sommes en débit ou crédit étant versées ou débitées sur le mois suivant ou sur le solde de tout compte. Le solde de tout compte ne pourra toutefois être inférieur à zéro, pour la raison évoquée ci-avant.

2.5 DROIT A CONGES PAYES ET DECOMPTE

Compte-tenu des modalités spécifiques de travail des salariés bénéficiant du présent accord et en particulier le fait qu'ils peuvent être amenés à travailler 6 jours par semaines, leurs journées de congés payés, à titre exceptionnel, sont décomptées sur la base de journées ouvrées selon la formule générale :

$34 \text{ jours ouvrables} \times 6 : 6 = 34 \text{ jours ouvrés.}$

Leurs droits à congés payés est donc de 34 jours ouvrés (hors ancienneté) par année de présence complète.

Le décompte de prise de congés payés se fera sur la base de 6 jours par semaine de congés.

Une journée de congés payés est décomptée pour 5,7 heures pour l'usage prévu dans l'article 2.7 du présent accord.

34,2 heures par semaine de 6 jours soit 5,7 heures.

AD

JB

JS

CG

Les salariés concernés par le présent accord bénéficieront d'une période de prise de congés payés d'au moins 2 semaines consécutives sur la période Juillet-Août de chaque année.

La déduction de jours de congés selon le nombre de jours de maladie s'effectue conformément aux accords d'entreprise.

SITUATION DES DROITS ACQUIS AU MOMENT DE L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Compte-tenu du contexte de négociation de cet accord, les salariés rentrant dans ce dispositif débutent dans l'entreprise avec un contrat à durée indéterminée régi par le présent accord. Ils n'ont donc aucun droit acquis (congés payés etc...) au moment d'entrer dans le présent dispositif.

ARTICLE 2.6 - HEURES MAJOREES

Les parties signataires souhaitent limiter au maximum le recours aux heures supplémentaires.

- Ainsi, un suivi mensuel des heures réalisées, sera communiqué aux personnes bénéficiant du présent accord.
- Si en fin d'année un salarié a effectué une durée de travail supérieure à la durée conventionnelle établie selon le mode de calcul présenté à l'article 2-1 du présent accord, en application de l'option prévue par l'article L 212-2-1 alinéa 3 du Code du travail, les heures excédentaires effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire en fonction de la législation en vigueur.

Pour un salarié, la période commence par l'entrée dans le dispositif prévu par le présent accord, ou à défaut le 1er janvier lorsque celui-ci n'est pas sorti du dispositif avant la fin de l'année précédente. La période se conclut lors de la sortie du dispositif, ou à défaut, au 31 décembre, lorsque celui-ci n'est pas sorti du dispositif avant la fin de l'année en cours.

En fin de période, il faudra comparer

- la durée du travail telle que définie à l'article 2-1 du présent document
- à ce qui est dû contractuellement modifié par les périodes de prise de congés payés décomptés conformément à l'article 2-5. Les heures excédentaires seront ainsi payées en fin de période.

AD

Exemples de calcul sur la période du 1/9/2000 au 31/12/2000.

JB

Les droits de congés annuels acquis du 1/9/2000 au 31/12/2000 = $34 \times (122/366) = 11,33$ jours ouvrés.

DS

Dans l'exemple, il est supposé que le solde des congés payés au 31/08/2000 est nul.

CG

1^{er} exemple : Prise de 5 jours ouvrés de Congés Payés dans la période

Décompte :

heures dues par le salarié sur cette période.

511,29 heures

Le solde de congés payés est de 6,33 jours ouvrés de congés. (11,33 - 5)

Valeur de la durée journalière de congés payé = 5,70 heures.

Solde 6,33 x 5,70

36,08 heures

Décompte des heures de travail dues par le salarié sur la période considérée
compte tenu des congés payés non pris

511,29+36,08=547,37 heures

Les heures excédentaires devront être calculées au delà de ce seuil individuel.

Le solde de congés payés au 31.12.2000 à prendre par le salarié est de 6,33.

2^e exemple : Prise de 15 jours ouvrés de Congés Payés dans la période

Décompte :

heures dues par le salarié sur cette période.

511,29 heures

Le solde de congés payés au 31.12.2000 est de -3,67 jours ouvrés de
congés. (11,33 - 15)

Valeur de la durée journalière de congés payés = 5,70 heures.

Solde - 3,67x 5,70

-20,92 heures

Décompte des heures de travail dues par le salarié sur la période considérée
compte tenu des congés payés pris

511,29- 20,92 = 490,37 heures

Les heures excédentaires devront être calculées au delà de ce seuil individuel.

Contrairement à l'exemple 1, le salarié a pris trop de congés payés, son solde est
négatif de 3,67 jours.

Nota : Les exemples sont maximalistes. En réalité les congés payés
sont pris de façon à ne pas engendrer (sauf exception) de reports
importants (positif ou négatif).

AD

JB

JS

CG

Pour calculer les majorations liées aux heures excédentaires, il est
procédé de la manière suivante :

Calcul du nombre de jours calendaires de la période. Détermination du nombre de semaines (nombre décimal avec deux chiffres). Détermination du nombre d'heures excédentaires hebdomadaires. Application des taux en vigueur.

Exemple :

Un salarié aurait dû produire 1533,19 heures entre le 1/1/2000 et le 31/12/2000
En réalité il a fourni 1611,48 heures (sous réserve que ce soit du temps de travail effectif).

La STRD lui doit $1611,48 \text{ h} - 1533,19 = 78,29$ heures calculées de la manière suivante :

Du 1/1/2000 au 31/12/2000 il y a 366 jours : 7 = 52,29 semaines. La personne a réalisé 78,29 heures excédentaires qui sont rémunérées de la manière suivante :

$78,29 : 52,29 = 1,50$ h par semaine au delà de 34,2h

soit 1,5 h à 125 % x 52,29 semaines (selon les usages à la STRD les heures au delà de 34,20 sont payées 125 %)

Dans ce cas il serait attribué 78,29 heures à 125 %.

ARTICLE 2.7 - ABSENCES

Durant les périodes d'absence non indemnisées par les accords d'entreprise et considérées comme une suspension du contrat de travail, le salaire mensuel est réduit au prorata de la durée de l'absence (calcul en 30ième).

Durant les périodes d'absences pour maladie non indemnisées par les accords d'entreprise et considérées comme une suspension du contrat de travail, pour le mois de transition entre la fin de la période indemnisée et le début de la période non indemnisée, le salaire pour ce mois considéré est maintenu au prorata de la période indemnisable dans le mois considéré (calcul en 30 ième).

AD

JB

JS

CG

Exemple : une personne est en arrêt maladie du 16 Janvier 2000 au 31 Octobre 2000. La personne bénéficie d'un maintien de salaire pendant 180 jours soit du 16 janvier au 13 juillet 2000. Pour le mois de juillet (mois de transition) le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire sur la base de 13/30^{ième}. Pour la période de maladie postérieure au 13 juillet, le salarié ne perçoit aucune indemnité en dehors de celle prévue par les accords.

Fêtes légales : Les salariés bénéficiant du présent accord ne sont pas amenés à travailler le dimanche ni les fêtes légales.

ARTICLE 2.8 - CHOMAGE PARTIEL

Les salariés bénéficiaires du présent accord peuvent être affectés par des éventuelles mesures de chômage partiel au même titre que les autres salariés et de manière équitable.

ARTICLE 2.9 - EVOLUTION : SORTIE DU CADRE DE TRAVAIL DU PRESENT ACCORD

L'entreprise propose, à chaque salarié concerné par le présent accord, lorsque cela lui est possible, (en fonction des départs du personnel travaillant à l'Espace Bus), la possibilité de sortir du champ de cet accord pour rejoindre, selon l'ordre chronologique (puis selon l'âge) le cadre de travail du personnel travaillant à l'espace bus ne faisant pas l'objet du présent accord. La direction pourra prendre en compte un paramètre supplémentaire lié à l'absentéisme éventuel après en avoir informé les signataires du présent accord.

AD

JB

JS

CG

ARTICLE 3.- MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD

La mise en œuvre de cet accord a été subordonnée à l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article L 132.10 du Code du Travail. Ce dispositif est expérimental ; les parties signataires conviennent de se revoir en fin d'année 1999 pour faire le point.

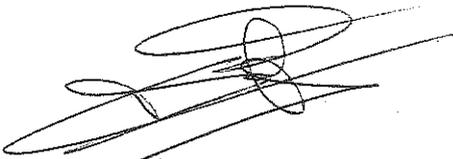
A CHENOVE, le 7 Juillet 1999

LE DIRECTEUR


Dominique SIRET

LE SYNDICAT FORCE
OUVRIERE

Alain DUFOUR



Joaquim BISPO



Maurice MILLET

LE SYNDICAT C.G.T

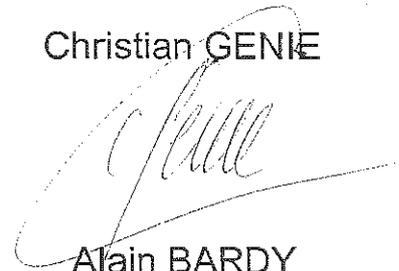
François CORNETET

Mario ARTETA

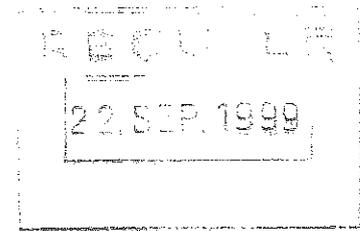
Patrick GASCA

LE SYNDICAT CFTC

Christian GENIE



Alain BARDY

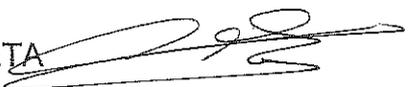


Nous soussignés,

SYNDICAT C.G.T., représenté par Messieurs Mario ARTETA, François CORNETET,
Patrick GASCA,

déclarons adhérer au protocole d'accord n° 99/04, relatif à certaines conditions de
travail de temps complet à l'Espace Bus et adressé à la Direction Départementale du
Travail et de l'Emploi de la Côte d'Or.

A CHENOVE, le 21 Septembre
LE SYNDICAT C.G.T. 1999

Mario ARTETA 

François CORNETET

Patrick GASCA 