

**Accord d'entreprise de mise en place d'une organisation du temps de travail sur l'année**

Entre les soussignés :

**1. La société PENELOPE,**

société par actions simplifiée au capital de 402.000 €,  
immatriculée au RCS Paris sous le numéro B 712 052 141,  
dont le siège social est sis 52, rue Taitbout, 75009 Paris,  
représentée par M. Xavier COINTEMENT, Directeur des ressources humaines, dûment habilité aux fins  
des présentes,

désignée ci-après « l'Entreprise »,

*D'une part,*

Et

**2. Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise,** représentées par :

Madame Duvallin....., déléguée syndicale désignée par .....C.F.T.C......,

Madame RIDEREAU....., déléguée syndicale désignée par.....C.G.C......,

Madame ....., déléguée syndicale désignée par..... ..,

Madame ....., déléguée syndicale désignée par..... ..

*D'autre part,*

1. et 2. ci-après désignés les « Parties »,

de  
SO OR

## Préambule

En raison du contexte hautement concurrentiel du secteur des prestations de services aux entreprises aux organisations et méthodologies variées et du caractère déterminant, dans ce secteur, de la qualité de services à l'image de ce que demandent les clients ayant parfois une activité fluctuante étroitement liée au tourisme et/ou aux modes de consommation des visiteurs, les parties se sont rapprochées afin d'engager des négociations ayant pour objet de redéfinir les règles applicables en matière d'organisation du temps de travail au sein de la SAS PENELOPE.

Les partenaires sociaux, conscients de la diversité des besoins en matière d'organisation du temps de travail, eu égard aux métiers et aux clients de la SAS PENELOPE ont abordé la question de l'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Pour autant, les objectifs économiques des entreprises ne doivent pas être seuls pris en compte et doivent être combinés aux besoins et attentes des salariés ainsi qu'à l'équilibre individuel.

Il est apparu nécessaire de trouver de nouvelles formes d'organisation du temps de travail permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés, de réduire, autant que possible, la précarité et de répondre aux aspirations des salariés tout en respectant les équilibres sociaux économiques de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit, notamment, dans le respect de la loi du 8 août 2016 qui a modifié les règles relatives à l'organisation du temps de travail et de la Convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

## Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la SAS PENELOPE travaillant sur des sites clients à l'exclusion des animateurs(trices), du personnel engagé pour une prestation événementielle.

Par ailleurs, seuls les salariés travaillant sur un site client connaissant des variations d'activités liées notamment à des raisons touristiques, à des raisons géographiques et/ou à des modes de consommations spécifiques sont concernés par le présent accord.

A titre indicatif, sont notamment concernés les salariés affectés :

- Sur un lieu culturel (musée, salle de spectacle...),
- Sur un lieu touristique,
- Dans une école,
- Dans une centrale nucléaire,
- Dans un centre commercial.

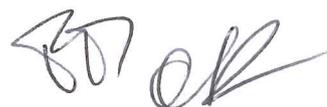
L'application du présent accord ne constitue pas une modification des conditions de travail d'un salarié affecté sur un site pour lequel il est mis en place une organisation du temps de travail sur l'année. Le salarié ne pourra pas s'opposer à la variation de ses horaires dans les limites définies par le présent accord dès lors que son temps de travail et sa rémunération contractuels sont maintenus.

Cependant, l'employeur s'engage en prendre en considération les raisons impérieuses que le salarié pourrait avoir et qui l'empêcherait de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

## Article 2 – Aménagement du temps de travail sur l'année

### Article 2-1 – Définition de l'aménagement du temps de travail sur l'année

Pour faire face aux variations de l'activité et de la fréquentation de certains sites clients, les partenaires sociaux font le choix de mettre en place une organisation du temps de travail qui permet de faire varier la



durée hebdomadaire de travail au-dessous et au-dessus de l'horaire hebdomadaire de travail en application des articles L.3121-41 et suivants du Code du travail.

Cette forme d'aménagement du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité des sites touristiques et culturels et, notamment, à ses fluctuations.

Ce mode d'aménagement du temps de travail suppose que la durée du travail soit appréciée sur 12 mois consécutifs et non pas sur la semaine. Cela permet, par le jeu d'une compensation arithmétique, que les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de ladite période de 12 mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 607 heures, incluant la journée de solidarité.

Le point de départ pour l'appréciation de la durée du travail est le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

## **Article 2-2 : Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence**

### **2-2-1- Programmation indicative des variations d'horaire**

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance de chaque salarié concerné, par remise de son planning individuel, 21 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

En tout état de cause, le planning indiquera le nombre de semaines que comportera la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.

### **2-2-2- Amplitude des variations d'horaire**

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures sans pouvoir dépasser 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire peut être ramené à 0 heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale garantie de 3 heures consécutives de travail par jour de travail.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Dans cette hypothèse, les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence visée à l'article 2-1 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une telle compensation par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des limites hautes fixées conformément à l'article 2-1 du présent accord, les heures de dépassement seront qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 2-2-4 du présent accord.

### **2-2-3- Délai de prévenance pour la modification de la programmation de variations d'horaire**

En cours de période de référence, les salariés sont informés de la modification de la programmation de variations d'horaire, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés. Ce délai est porté à 15 jours calendaires dans le cas où il serait demandé au salarié de travailler une semaine fixée comme non travaillée avec un horaire de 0 heure.

25.  
[Signature]

La modification de la programmation de variations d'horaire peut, par exception, intervenir dans un délai de prévenance réduit à 3 jours en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité ou d'un cas de force majeure.

En cas de modification, la nouvelle programmation sera portée à la connaissance des salariés par écrit dans les délais de prévenance visés au présent article.

#### **2-2-4- Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la limite annuelle de 1 607 heures. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'apprécie au terme de la période de référence visée à l'article 2-1 du présent accord.

Pour autant, les partenaires sociaux, afin de prendre en compte les efforts consentis par les salariés travaillant un nombre important d'heures hebdomadaires en période de haute activité, ont précisé un cadre hebdomadaire spécifique pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Ainsi, constituent des heures supplémentaires, les heures travaillées au-delà de la 44<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

### **Article 3 - Rémunération**

#### **Article 3-1 Lissage de la rémunération**

La rémunération, versée chaque mois aux salariés dont le temps de travail est annualisé est lissée afin de leur assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte des majorations attachées aux heures supplémentaires.

Cependant, en application de l'article 2-2-4 du présent accord, les heures de travail effectuées au-delà de la 44<sup>e</sup> heure hebdomadaire seront payées au taux majoré le mois pendant lequel elles ont été accomplies.

Si le temps de travail effectif constaté est inférieur, du fait d'une mauvaise programmation indicative de la part de l'entreprise, à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la rémunération lissée sera maintenue.

#### **Article 3-2 - Incidence des absences des salariés**

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. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée sera prise en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, laquelle s'apprécie par rapport au nombre d'heures de travail prévues au titre de la programmation indicative des variations d'horaire, au cours de la période d'absence. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

ds.  


### **Article 3-3 - Embauche ou départ en cours de période de référence**

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 2-1 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, un réajustement interviendra sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. A titre d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

A l'inverse, lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 2-1 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, sans pour autant dépasser les seuils de déclenchement des heures supplémentaires, il percevra un salaire correspondant aux heures de travail réalisées au-delà de la moyenne des 35 heures hebdomadaires sans qu'il puisse prétendre à une majoration de ces heures.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 2-1 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, un réajustement interviendra sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

A l'inverse, lorsqu'un salarié, du fait de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 2-1 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, sans pour autant dépasser les seuils de déclenchement des heures supplémentaires, il percevra un salaire correspondant aux heures de travail réalisées au-delà de la moyenne des 35 heures hebdomadaires sans qu'il puisse prétendre à une majoration de ces heures.

### **Article 4 - Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire sont susceptibles d'être intégrés dans la programmation de variations d'horaire définie sur l'année. Ils seront soumis aux dispositions relatives au lissage de leur rémunération, telles que prévues par le présent accord.

Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de leur rémunération, prévues à l'article 3-3 du présent accord.

### **Article 5- Salariés titulaires d'un contrat à temps partiel aménagé sur l'année**

#### **Article 5-1- Modalités de fonctionnement**

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet de faire fluctuer la durée du travail du salarié pendant l'année ou, le cas échéant, sur la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux soulignent le fait que cette forme d'aménagement du temps de travail doit, autant que possible, rester exceptionnelle et qu'elle ne doit pas être considérée comme un mode de fonctionnement normal général des sites clients.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail annuelle du travail, soit 1 607 heures.

Ce mode d'organisation du temps de travail est applicable à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD).

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, la durée du travail doit être inférieure à la durée du travail calculée sur la période d'emploi.

Il résulte de ce mode d'organisation que certaines semaines pourront être entièrement non travaillées. Il y aura également alternance de semaines courtes et de semaines longues ; de semaines de forte activité et de basse activité. ds.

Lors des périodes de forte activité, le salarié à temps partiel aménagé pourra voir sa durée de travail augmentée dès lors qu'elle reste strictement inférieure à 35 heures par semaine.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter aux articles 2-2 et suivants du présent accord.

### **Article 5-2- Heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

La convention collective des Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire prévoit que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel peut être supérieur au tiers de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

Le salarié sera prévenu de l'accomplissement d'heures complémentaires au minimum 3 jours à l'avance.

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le volume des heures complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire soit à l'issue du contrat à durée déterminée, soit à la fin de l'année pour les salariés dont la durée du contrat est supérieure à l'année.

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées interviendra soit à l'issue du contrat de travail (pour les contrats dont la durée est inférieure à l'année), soit à l'issue de la période de référence, le 31 décembre de chaque année, avec la paie du mois suivant la fin de la période de référence.

En application de l'article L.3123-15 du Code du travail, lorsque sur la période prévue par le présent accord, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

### **Article 6 - Dispositions générales**

#### **Article 6-1 - Régime juridique**

Le présent accord est conclu en application des règles relatives à la négociation collective et des articles L.3121-41 et suivants du Code du travail organisant la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses pour les salariés concernés, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

#### **Article 6-2 - Durée d'application**

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du 1er décembre 2016.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, les Parties se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un



nouvel accord.

### **Article 6-3 - Révision**

L'Accord pourra faire l'objet de révision par l'Entreprise et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 15 jours à partir de l'envoi de cette lettre, les Parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les Parties conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai d'un mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

### **Article 6-4 - dépôt**

Le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signées des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 02.01.17. En ..... 5 ..... exemplaires

La Direction

Xavier COINTEMENT

Directeur des Ressources Humaines



Les Organisations Syndicales

Pour la CFTC



Pour le SECI UNSA

Pour la CFE CGC



Pour SUD