

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT,
LA REDUCTION, L'ORGANISATION
DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI**

Entre :

Le Groupe DALKIA représenté par :

Monsieur Armand BURFIN, Gérant

D'une part,

La Confédération Française de l'Encadrement - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat [C.G.C.], représentée par :

Monsieur Patrick DESWARTE, Délégué Syndical National

Monsieur Jean-Jacques FORESTIER, Délégué Syndical Central

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction Exploitation de Chauffage - Comité National des Syndicats de l'Exploitation de Chauffage [C.G.T.], représentée par :

Madame Marie-Yvonne d'ANGELO, Déléguée Syndicale Nationale

Monsieur Ali BENDRIS, Délégué Syndical Central

La Fédération Générale Force Ouvrière - Fédération du Bâtiment et des Activités Annexes [F.O.], représentée par :

Monsieur Jean-Claude ARTIGOT, Délégué Syndical National

Monsieur Yves DEVOLDER, Délégué Syndical Central

☐ *La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois [C.F.D.T.], représentée par :*

Monsieur Michel LAMONTAGNE, Délégué Syndical National

Monsieur Gérard MOUCHARD, Délégué Syndical Central

☐ *La Fédération des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie et Parties Similaires [C.F.T.C.], représentée par :*

Monsieur Alain BECK, Délégué Syndical National

Monsieur Jean-Yves LASSERRE, Délégué Syndical Central

D'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998 et des décrets et circulaires d'application publiés aux Journaux Officiels des 23 et 25 Juin 1998.

Il porte sur l'aménagement, la réduction et l'organisation du temps de travail, et s'inscrit dans le cadre de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 14 Janvier 1999 au sein de la Fédération Nationale de la Gestion des Equipements de l'Energie et de l'Environnement (FG3E).

Les parties signataires ont affirmé leur volonté de prendre en considération les problèmes d'emploi, en favorisant son développement par la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail et en tenant compte des aspirations des salariés en matière d'aménagement du temps de travail, tout en préservant la compétitivité économique de l'Entreprise, conformément au principe d'équilibre dans les efforts demandés tel qu'inscrit dans l'esprit de la Loi.

La Direction Générale s'engage à prendre les dispositions nécessaires à l'application de la réduction du temps de travail (simplification des tâches et des procédures, répartition des embauches ...).

Cet engagement se concrétise en particulier par la volonté de privilégier l'octroi de jours entiers de repos "Réduction du Temps de Travail" plutôt qu'une répartition journalière de celle-ci.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} Juillet 1999 à l'ensemble du personnel des Sociétés DALKIA et DALKIA Informatique dénommées ensemble ci-dessous "DALKIA".

ARTICLE II – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il est rappelé que l'horaire effectif de référence de 38 Heures hebdomadaires est applicable à l'ensemble du personnel de DALKIA, à l'exception du personnel travaillant en 3 X 8 continu, déjà assujetti à un horaire hebdomadaire de 35 Heures.

A compter du 1^{er} Juillet 1999, la durée du temps de travail du personnel titulaire d'un contrat de travail à temps complet est réduite dans les conditions suivantes :

→ Chaque année il est convenu de préciser le temps de travail correspondant à la période 1^{er} Juillet - 30 Juin.

Personnel Etam-Ouvrier titulaire d'un contrat de travail à temps complet base 38 Heures

La durée du temps de travail est réduite de 10 % par rapport à l'horaire collectif hebdomadaire de référence de 38 Heures, actuellement applicable, y compris pour le personnel sous convention de forfait.

Compte tenu du positionnement des jours fériés correspondant à un jour travaillé et des congés payés, la durée annuelle du travail pour la période 1999/2000 est déterminée comme suit :

365 jours – 52 dimanches – 52 samedis – 8 jours fériés – 25 jours de congés payés = 228 jours.

➤ nombre de semaines travaillées = $\frac{228}{5} = 45,6$

➤ nombre d'heures annuel de référence :

◆ Situation actuelle (base 38 Heures hebdomadaires) = 38 X 45,6 = 1 732,8 Heures.

◆ Situation au 1^{er} Juillet 1999 (réduction de 10 % de l'horaire collectif) =

1 732,8 Heures – 10 % = 1 559,52 Heures

Horaire hebdomadaire moyen de 34 Heures 12 Minutes à compter du 1^{er} Juillet 1999.

Personnel Etam titulaire d'un contrat de travail forfaitaire base 44 Heures

L'horaire de référence du forfait est de 44 Heures hebdomadaires. Cependant l'horaire collectif applicable à ce personnel est de 38 Heures par semaine, conformément aux dispositions de l'Article 2.2 de l'Accord Groupe du 6 Décembre 1990 sur la rémunération forfaitaire. Les salariés concernés verront ainsi leur temps de travail réduit à 34 Heures 12 Minutes en moyenne par semaine à compter du 1^{er} Juillet 1999, de la même façon que les personnels ouvriers et ETAM non forfaitaires.

Personnel travaillant en 3 X 8 et en cycle continu – base 35 Heures

Compte tenu de la spécificité du travail posté 3 X 8 en cycle continu, et de l'obligation d'assurer un service fonctionnant 24 Heures sur 24 sans interruption les dimanches, jours fériés et congés payés, la durée moyenne du travail, pour le personnel concerné, est ramenée à 33 Heures 36 Minutes, celle-ci étant calculée sur la durée du cycle.

Personnel Cadre

La durée de travail hebdomadaire moyenne de référence pour le personnel cadre est ramenée à 35 heures, selon les modalités reprises à l'article VI "Dispositions complémentaires" du présent accord.

ARTICLE III – MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il est convenu que la réduction du temps de travail, telle que définie par le présent accord, est gérée dans un cadre annuel qui induit, pour l'ensemble du personnel présent pendant toute la période et travaillant à temps complet sur la base de 38 Heures ou sous convention de forfait 44 Heures, à la date de signature de l'accord, une compensation équivalente à 23,80 jours travaillés.

Ces 23,80 jours intègrent la journée de congé mobile octroyée jusqu'à présent au sein de DALKIA.

Parmi les 23,80 jours travaillés qui constituent un potentiel de jours de repos liés à la réduction du temps de travail, appelé repos RTT, 3,80 jours devront être gérés dans un cadre annuel, les 20 jours restants, obligatoirement pris par journées entières, pourront être exercés comme suit :

↳ Pour une partie, soit 10 jours repos RTT.

La réduction du temps de travail se traduit obligatoirement pour le personnel travaillant à temps complet, par la prise d'un jour complet de repos RTT, chaque mois à l'exception des mois de Juillet et Août.

Ces jours de repos octroyés sont à planifier avant le 20 du mois précédent et font l'objet d'un accord de la hiérarchie au plus tard le dernier jour de ce mois.

Un repos RTT planifié peut se trouver reporté par un impératif professionnel justifié résultant d'une demande de la hiérarchie. Il devra cependant être pris dans le même mois.

Les droits au repos tels que définis ci-dessus ne sont pas cumulables et ne peuvent être reportés sauf cas précisé au paragraphe précédent. Dans le cas où ils ne sont pas exercés, aucune indemnité compensatrice n'est due.

↳ Pour le solde, soit 10 jours repos RTT.

Ce solde de jours de repos RTT pourra être exercé pour permettre, tout en tenant compte de la nécessité du bon fonctionnement des Services, d'exercer un jour de récupération supplémentaire par mois, en particulier pour permettre l'alternance entre des semaines de cinq et quatre jours travaillés les mois concernés.

L'alternance entre les semaines de quatre et cinq jours sera privilégiée. Toutefois, la possibilité de cumuler les jours de repos RTT dans le cadre d'une semaine complémentaire, par voie d'accord entre le salarié et sa hiérarchie, n'est pas exclue.

Toutefois, dans le cas où une partie de ces jours de repos ne seraient pas exercés, la possibilité sera offerte d'affecter une partie de ces jours de repos au compte épargne temps, conformément à l'Article IX du présent accord.

Il est rappelé par ailleurs, que toute consigne sera donnée à la hiérarchie, pour que chaque salarié puisse exercer son droit à repos RTT dans les conditions définies ci-dessus.

ARTICLE IV – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire de référence annuel déterminé à l'Article II est géré dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, qui permet de répartir la durée du travail sur l'année en faisant varier la durée hebdomadaire liée aux fluctuations de l'activité, c'est à dire l'annualisation du temps de travail. Cette organisation concerne le personnel visé à l'Article III.

La période d'annualisation choisie est fixée du 1^{er} Juillet au 30 Juin de l'année suivante. Elle est calculée pour chaque période en jours ouvrés travaillés

La répartition du temps de travail s'inscrira dans le cadre des limites normales telles que prévue par les Articles L 212.1 et L 212.7 du code du travail et des dispositions conventionnelles.

GESTION INDIVIDUELLE DES HORAIRES

L'horaire annuel de référence sera déterminé pour chaque période d'annualisation et tiendra compte de la situation personnelle au titre des droits à congés d'ancienneté et de la nature du calendrier sur la période concernée (jours fériés non travaillés). Cet horaire sera communiqué à chaque salarié au plus tard avant chaque début de période.

Les jours de congés légaux ou conventionnels, les jours de RTT ou les jours fériés qui coïncident avec un jour de travail sont neutralisés dans le décompte annuel de chaque salarié.

Les autres périodes d'absences externes (maladie, accident de travail, convenance personnelle...) seront comptabilisées soit pour la durée réelle si elles sont inférieures à une journée, soit pour 6,84 Heures par journée complète (base hebdomadaire moyenne 34 Heures 12 Minutes, soit 34,20/5) ou, pour les Cadres, 7 Heures par journée complète (base hebdomadaire moyenne 35 Heures, soit 35/5).

La comptabilisation se fera sur une base annuelle pour la période de référence (1^{er} Juillet – 30 Juin).

Les systèmes de préparation et de traitement de la paie seront aménagés pour permettre mensuellement le suivi et l'information individuelle et spécifique du personnel concerné par le présent accord.

LISSAGE DES REMUNERATIONS

Pour garantir chaque mois un niveau identique de rémunération de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle de base de chaque salarié concerné par le présent accord est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 34 Heures 12 Minutes ou 35 Heures pour les Cadres.

Les heures d'absence seront traitées au moment de l'absence, sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'entrée ou de sortie de l'Entreprise, en cours de période de référence, la rémunération sera régularisée en tenant compte du nombre d'heures de travail effectives calculé conformément à l'Article L212.1 du Code du Travail correspondant à la moyenne hebdomadaire de 34 Heures 12 Minutes prorata temporis ou 35 Heures pour les Cadres.

HEURES EXCEDENTAIRES EN FIN DE PERIODE

Si à titre exceptionnel, il est constaté en fin de période pour certains salariés, un dépassement d'heures par rapport à l'horaire annuel de référence tel que défini à l'Article II, les heures excédentaires seraient gérées de la façon suivante :

- 1) La récupération sera la règle. En conséquence, les heures excédentaires et constatées au 30 Juin de chaque année seront récupérées à temps égal dans un délai de quatre mois qui suit l'échéance de chaque fin de période, soit le 31 Octobre de chaque année.

A défaut et en cas d'impossibilité, le salarié devra épargner sur le compte épargne temps un nombre de jours, correspondants aux heures excédentaires non récupérées au 31 Octobre 1999, dans les conditions et limites définies à l'Article IX du présent accord.

- 2) Les majorations attachées aux éventuelles heures supplémentaires seront payées conformément à la réglementation en vigueur.

Le salarié pourra demander à ce que les majorations pour heures supplémentaires soient converties en temps et épargnées sur le compte épargne temps, dans les conditions et limites définies à l'Article IX du présent accord. Cette demande devra intervenir avant le 20 Juin de chaque année.

Il est rappelé, par ailleurs que les droits à congés ou à RTT, non exercés au cours de l'exercice, ne peuvent générer de majorations pour heures supplémentaires, étant entendu que ceux-ci peuvent être épargnés sur le compte épargne temps, selon les dispositions définies à l'article IX du présent accord.

HEURES DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE

Si à la fin de la période annuelle, les heures réellement effectuées se situent en deçà de la durée moyenne de référence annuelle, la différence devra faire l'objet d'une récupération au plus tard dans un délai de quatre mois qui suit l'échéance de chaque fin de période, soit avant le 31 octobre de chaque année.

Il est précisé par ailleurs, qu'en cas de décès d'un salarié, aucune retenue sur paie ne serait effectuée au titre d'heures déficitaires lors de l'établissement du solde de tout compte géré dans le cadre de la succession.

ARTICLE V – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du travail de référence retenue dans le cadre du présent accord demeure définie sur une base hebdomadaire moyenne de 38 Heures et s'inscrit dans un schéma annuel tel que défini aux Articles II et IV.

A ce titre et dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, les périodes de haute activité pourront être appliquées sur les mois d'Octobre, Novembre, Décembre, Janvier, Février et Mars, l'horaire hebdomadaire ne pouvant être supérieur à 45 Heures.

Les périodes de basse activité coïncideront, en principe, avec les mois d'Avril, Mai, Juin, Juillet, Août et Septembre.

L'organisation du travail définie au sein de chaque Etablissement, après consultation du Comité d'Etablissement, tiendra compte de ce programme indicatif et intégrera les dispositions des Articles III et IV du présent Accord.

Il sera également pris en compte les spécificités rencontrées localement, et qui demandent une organisation du travail adaptée.

Par ailleurs, dans les cas exceptionnels où un chômage partiel serait envisagé, celui-ci serait pris en compte conformément aux dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail, résultant de l'Article III du présent accord engendre l'établissement d'un planning mensuel, communiqué à chaque salarié concerné au plus tard le 25 du mois précédent et tiendra compte de la saisonnalité de l'activité de "DALKIA".

En cas de nécessité de service, le planning mensuel pourra être modifié en respectant un délai de prévenance de cinq jours ; ce délai pourra être inférieur en cas de force majeure justifiant la mise en œuvre immédiate d'actions préservant le fonctionnement des services ainsi que le respect des engagements contractuels.

La hiérarchie aura la responsabilité de la comptabilisation individuelle et de la validation des heures de travail effectuées, étant entendu que tout dépassement par rapport à l'horaire communiqué devra faire l'objet d'une validation expresse par la hiérarchie en accord avec le salarié concerné.

Le principe d'une procédure déclarative est retenu, placée sous la responsabilité de la hiérarchie. Les supports nécessaires seront mis en place avant le 1^{er} Juillet 1999 et seront constitutifs des modalités de contrôle de la durée du travail telles qu'exigées par la loi et notamment par les Articles L 620.2 et D 212.17 à D 212.24 du Code du Travail.

Dans le cas où en cours de période des dépassements d'horaire trop importants par rapport à la durée annuelle seraient observés, il y aura lieu de prévoir des récupérations, en accord avec les salariés concernés, afin de ne pas arriver en fin de période annuelle à des dépassements excessifs.

A cet effet, il appartiendra à la hiérarchie de définir avec le salarié les modalités de récupération dans le mois qui suit, dès qu'il est constaté un écart d'heures de travail effectif supérieur à 15 Heures par rapport à l'horaire mensuel moyen, cumulé depuis le début de l'exercice (l'horaire mensuel moyen retenu étant égal à $1\ 559/10 = 155$ Heures).

Il est convenu par ailleurs que le personnel affecté à des tâches de dépannage travaillera en horaires décalés permettant de couvrir une plage horaire journalière de 7 Heures à 21 Heures, du Lundi au Vendredi et de 7 Heures à 12 Heures le Samedi. L'amplitude journalière de travail pour un même salarié ne pourra être supérieure à 10 Heures. Le personnel concerné bénéficiera d'un temps de pause de 20 Minutes qui sera payé comme temps de travail. L'organisation du travail en horaire décalé n'engendre pas le paiement de la prime de quart. Un même salarié pourra être affecté à des tâches de dépannage et de maintenance, toute ou partie de la saison (1^{er} Juillet – 30 Juin).

Le principe est admis que le travail du Samedi matin sera effectué par le personnel en Service d'Intervention d'Urgence dans le cadre de son horaire hebdomadaire de travail.

Le temps de travail correspondant à cette période sera comptabilisé comme temps de travail effectif et sera récupéré pour une durée équivalente au plus tard la semaine suivant le Samedi concerné.

Toutefois, il sera possible de déroger à ce principe dans le cas où une telle organisation est impossible à mettre en œuvre et/ou lorsqu'un renforcement des équipes est nécessaire pour faire face à la charge de travail ou répondre à des spécificités au niveau du fonctionnement du service ou au niveau des prestations contractuelles.

ARTICLE VI – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

Personnel Cadre

Les cadres concernés bénéficient du dispositif de réduction du temps de travail repris dans le présent accord et à ce titre les 23,80 jours de compensation leur sont octroyés.

Parmi ces 23,80 jours, 3,80 jours devront être gérés dans le cadre de la modulation annuelle et les 20 jours de repos RTT définis à l'article III "Modalités de la réduction du temps de travail" devront obligatoirement être pris par jours entiers.

Toutefois, l'organisation du temps de travail sera adaptée à la spécificité de leur mission, pour répondre à la fois aux exigences de l'Entreprise et à leurs attentes, et afin de prendre en compte leur niveau de responsabilité et d'autonomie.

La gestion du personnel Cadre sera réalisée dans les conditions suivantes :

- Les Cadres Dirigeants, Directeurs Commerciaux et de Développement continueront de relever d'un système de forfait "tous horaires", tel que défini actuellement par leur contrat de travail et en conformité avec la législation en vigueur (Cadres Position V, Directeurs Régionaux, Directeurs Commerciaux, Directeurs du Développement, Directeurs Administratifs et Financiers, Directeurs d'Exploitation, Directeurs Techniques du Siège et Directions Régionales, soit 73 collaborateurs au 28/02/1999).
- Les autres Cadres, actuellement gérés sous forfait "tous horaires" travailleront à compter du 1^{er} Juillet 1999 sur la base d'un contrat de travail régi par convention de forfait. Leur rémunération inclura un complément d'heures rémunérées de façon forfaitaires (y compris majorations éventuelles) à hauteur de 4 Heures hebdomadaires, en moyenne, sur l'année.

La rémunération réelle effective à la date de prise d'effet de l'accord intègre le paiement, y compris majorations éventuelles, de ce complément d'heures.

Les dépassements horaires à ce forfait ne pourront être qualifiés d'heures excédentaires telles que visées à l'Article IV ci-dessus qu'à la condition qu'elles aient été validées par le supérieur hiérarchique du Cadre.

Personnel à temps partiel

Le personnel travaillant à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire de référence compris entre 35 Heures et 38 Heures se verra appliquer le nouvel horaire annuel de référence, à compter du 1^{er} Juillet 1999, sans diminution du salaire de base.

Par ailleurs, la situation du personnel à temps partiel fera l'objet d'un examen particulier dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

A cet effet et sauf dans le cas où l'organisation du travail qui a été mise en place au moment du passage à temps partiel ne le permet pas, toute demande de passage à temps complet effectuée par le personnel à temps partiel travaillant au minimum 19 Heures hebdomadaires sera acceptée, dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, si elle intervient avant le 1^{er} Juillet 1999.

Dans ces conditions, la rémunération du salarié prenant un emploi à temps complet ne pourra être inférieure à la rémunération minimale conventionnelle pour un horaire à temps plein.

Il est bien entendu, que le personnel ne souhaitant pas prendre un emploi à temps complet, pourra conserver le bénéfice du temps partiel au titre d'un temps partiel choisi.

ARTICLE VII – CONSEQUENCES SALARIALES

La réduction du temps de travail définie par le présent accord est réalisée sans diminution du salaire mensuel brut de base en vigueur au 30 Juin 1999 et avec le maintien de l'Accord d'Entreprise DALKIA sur la prime d'ancienneté du 23 Octobre 1997.

Toutefois, la politique salariale est intégrée dans le processus de l'aménagement – réduction – organisation du temps de travail.

En conséquence, le principe de la modération de l'évolution de la masse salariale est retenu pour une durée de trois ans (années civiles 1998 – 1999 – 2000).

Il est entendu que les décisions salariales seront prises dans le cadre des négociations annuelles prévues par l'Article L 132-27 du Code du Travail.

ARTICLE VIII – EMPLOI

Effectif de référence arrêté au 31 mars 1999

	CDI Temps complet Base 38 H 00 ou convent. Forfait 44 H 00	CDI Temps complet Posté 3X8 35 H 00	CDI Temps partiel Ramené sur 38 H 00	CDD et Intérim (moyenne sur 12 mois)	TOTAL
CADRES	810	-	9,48	2,00	821,48
E.T.A.M.	3 865	64	54,50	41,48	4 024,98
OUVRIERS	720	79	5,97	84,45	889,42
TOTAL	5 395	143	69,95	127,93	5 735,95

Le dispositif du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Article 3 de la loi du 13 Juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et du décret 98-494 du 22 Juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

En conséquence, "DALKIA" s'engage à procéder à 283 embauches, à contrat à durée indéterminée correspondant à 6 % de l'effectif ETAM-Ouvrier titulaire d'un contrat de travail à temps complet (base 38 Heures ou convention de forfait 44 Heures) et dont l'horaire de travail est réduit d'au moins 10 % (soit un effectif de référence équivalence temps complet : 4711) selon le planning prévisionnel suivant :

	OUVRIERS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2 ^{ème} Semestre 1999	103	76	15	194
1 ^{er} Semestre 2000	48	36	5	89

Toutefois, sous réserve des embauches nécessaires à la réalisation des objectifs, en fonction de la stratégie de l'Entreprise, de son développement et de l'évolution des métiers, la Direction prend l'engagement de vérifier l'équilibre des embauches par rapport à la répartition des Effectifs par collègue.

Par ailleurs "DALKIA" s'engage, au titre des aides qui lui sont allouées par voie de convention avec l'Etat, à maintenir l'effectif arrêté au dernier jour du mois précédent ladite convention, calculé conformément à la réglementation en vigueur, augmenté des embauches prévues ci-dessus pendant un délai de deux ans à compter de la dernière embauche effectuée dans le cadre du précédent paragraphe.

ARTICLE IX – COMPTE EPARGNE TEMPS

Un Compte Epargne Temps est créé à compter du 1^{er} Juillet 1999. Ce Compte Epargne Temps s'inscrit dans les dispositifs prévus aux Articles III et IV du présent accord.

A) BENEFICIAIRES

Le bénéfice du Compte Epargne Temps est ouvert aux salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, qui justifient d'une ancienneté minimum d'un an.

B) ALIMENTATION DU COMPTE

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par :

- * le report des congés payés légaux ou conventionnels, y compris congés d'ancienneté, dans la limite de 10 jours par an. (la période de référence annuelle correspondant à la période Juin – Mai).
- * le report des jours de repos compensateurs qui se substituent aux heures supplémentaires, y compris les majorations converties en temps, telles que définies à

"l'Article IV Heures excédentaires en fin de période", dans la limite de 5 jours par an (l'année correspondant à la saison : Juillet – Juin).

* le report de jours de repos RTT, dans la limite de 5 jours par an.

→ **L'ensemble des droits épargnés est limité à 10 jours par an.**

C) MODALITE D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Les salariés désirant alimenter leur Compte Epargne Temps devront informer leur hiérarchie, en remplissant un imprimé spécifique qui leur sera remis à leur demande, dans les délais suivants :

➤ Alimentation par le report de congés payés :

Les salariés devront en faire la demande avant le 30 Juin suivant la période durant laquelle le droit à congé devait être exercé.

➤ Alimentation par le report d'heures supplémentaires :

Les salariés devront en faire la demande avant le 31 Octobre de chaque année pour les heures excédentaires acquises sur la période 1^{er} Juillet – 30 Juin précédente.

➤ Alimentation par le report de jours repos RTT :

Les salariés devront en faire la demande avant le 31 Octobre suivant la période durant laquelle le solde de jour de repos n'a pas été exercé.

D) UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Les congés épargnés dans le Compte Epargne Temps pourront être utilisés pour financer :

- un congé parental
- un congé de fin de carrière
- un congé pour création d'Entreprise
- un congé sabbatique
- un congé pour convenance personnelle

L'utilisation des jours épargnés sera effectuée en fonction des nécessités de service, devra tenir compte des impératifs de fonctionnement du service dans les conditions suivantes :

➤ Congés sans solde prévu par le code du travail

la demande d'utilisation des jours épargnés servant à financer des congés sans solde prévus par le code du travail (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'Entreprise) devra être effectuée selon les mêmes délais que ceux prévus par le code du travail pour bénéficier de ce type de congé et devront respecter les dispositions légales relatives au bénéfice de ce type de congé.

➤ Congé de fin de carrière, congé pour convenance personnelle

Pour tenir compte des nécessités de service, la demande d'utilisation des droits épargnés devra intervenir au minimum 3 mois avant la prise du congé.

Toutefois, dans le cas où les droits épargnés sont utilisés pour bénéficier d'un congé pour convenance personnelle inférieur à 8 jours, le délai de demande de prise de congé est ramené à un mois avant la prise du congé.

E) DUREE D'UTILISATION DES DROITS

Les jours de repos RTT alimentant le Compte Epargne Temps, tels que prévus dans le présent Article, doivent être utilisés dans les quatre ans suivant l'ouverture des droits.

Les autres droits peuvent être utilisés sans limitation de durée.

F) LA REMUNERATION DU CONGE

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base du salaire de base perçu par l'intéressé au moment de son départ. Au moment du départ en congé, le nombre de jours indemnisables est multiplié par le taux du salaire journalier de base.

Cette indemnité versée mensuellement est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

G) RENONCIATION A L'UTILISATION DU COMPTE

Il est préalablement rappelé que la prise des congés demeure la règle, l'utilisation du Compte Epargne Temps doit tenir compte de ce principe. Toutefois, à titre dérogatoire et facultatif, et afin de répondre à des situations particulières, il est prévu que le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte, dans les conditions suivantes :

↳ Le salarié peut demander à tout moment à bénéficier du versement d'une indemnité correspondant à l'épargne portée à son compte dans les cas suivants :

→ Mariage de l'intéressé,

- Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant,
 - Divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
 - Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des Articles 2 et 3 de l'Article L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale.
 - Création par le bénéficiaire ou son conjoint, ou reprise d'une Entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une Société commerciale ou coopérative,
 - Acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de toute résidence.
- ↪ Après une durée d'indisponibilité de quatre ans, à l'exception des jours épargnés au titre de la RTT, tout salarié peut faire une demande de versement d'une indemnité correspondant au nombre de jours épargnés. Dans ce cas, l'indemnité sera obligatoirement épargnée sur le fonds commun de placement du Plan Epargne Groupe VIVENDI.

Des imprimés spécifiques de demande de déblocage seront mis à disposition des salariés.

La base de calcul de l'indemnité compensatrice, conformément à la réglementation en vigueur, est la même que dans la prise de congé décrite au paragraphe F). Cette indemnité a le caractère d'un salaire et est soumise aux cotisations sociales et à la fiscalisation dans les conditions du droit commun, même si elle se trouve automatiquement épargnée sur le Plan Epargne Groupe (sauf évolution de la réglementation actuelle). La retenue des cotisations sociales s'effectuera avec la paie du mois où cette indemnité est versée, ou épargnée sur le Plan Epargne Groupe VIVENDI.

H) CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié reçoit avec le versement de son solde de tout compte, une indemnité compensatrice égale aux droits acquis dans le cadre du Compte Epargne Temps. La base de calcul est la même que dans la prise de congé décrite au paragraphe F. Cette indemnité a le caractère d'un salaire et est soumise aux cotisations sociales et à la fiscalisation dans les conditions du droit commun.

ARTICLE X – CONTROLE ET SUIVI DE L'APPLICATION DE CET ACCORD

Pour le suivi et la mise en œuvre du présent accord, une commission sera constituée réunissant des Membres des Organisations Syndicales signataires et des Membres de la Direction.

Les Organisations Syndicales signataires de l'accord seront représentés par deux Membres.

Le nombre de Membres représentant la Direction ne pourra être supérieur au nombre de représentants des Organisations Syndicales constituant cette commission.

Elle se réunira une fois par an, à l'initiative du Directeur des Ressources Humaines de DALKIA, durant 3 ans à compter de l'année 1999.

ARTICLE XI – CONDITION DE VALIDITE DE L'ACCORD

La réalisation des dispositions établies dans cet accord est subordonnée d'une part à son acceptation par tous les Salariés concernés, et d'autre part à la conclusion d'une convention entre "DALKIA" et l'Etat, conformément aux dispositions de l'Article 3 de la loi du 13 Juin 1998 et du décret n° 98-494 du 22 Juin 1998 relatifs à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

Dans le cas, où des dispositions législatives édictées par la loi du 13 Juin 1998 venaient à être ultérieurement modifiées, complétées ou abrogées, les parties signataires se rencontreront afin que les dispositions concernées soient adaptées par voie d'avenant ou soient dénoncées.

Il deviendrait caduc de plein droit en cas de cessation du versement des aides. Les nouvelles modalités d'application et de réduction de temps de travail feraient l'objet d'une nouvelle négociation.

De même, si à titre collectif, par voie légale ou conventionnelle, ou par nouvel accord de "DALKIA", des avantages de même nature étaient accordés ultérieurement, ils se substitueraient à ceux repris par le présent accord.

ARTICLE XII – DEPOT

Cet accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Lille, compétente pour le Siège Social de DALKIA et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Fait à PARIS-LA-DEFENSE, le 20 Mai 1999.

A. BURFIN

Pour la C.G.C.

Monsieur Patrick DESWARTE

Monsieur Jean-Jacques FORESTIER

Pour la C.G.T.

Madame Marie-Yvonne d'ANGELO

Monsieur Ali BENDRIS

Pour F.O.

Monsieur Jean-Claude ARTIGOT

Monsieur Yves DEVOLDER

Pour la C.F.D.T.

Monsieur Michel LAMONTAGNE

Monsieur Gérard MOUCHARD

Pour la C.F.T.C.

Monsieur Alain BECK

Monsieur Jean-Yves LASSERRE