

ACCORD PORTANT SUR
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SOCIETE INEO TELESECURITE SERVICES

La société INEO Télésécurité Services, Société en nom collectif au capital de 75 015 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 480 108 000, et dont le siège social est située 15 impasse Dumur, à Clichy (92110).

Représentée par Stéphane GREVIN, en sa qualité de Directeur délégué,

D'UNE PART,

Et :

L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par ses délégués syndicaux Messieurs Louis-Philippe DA SILVA et Jean-Luc MADELENAT,

L'organisation syndicale C.G.T., représentée par son délégué syndical Monsieur Euloge COVI,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par son délégué syndical Monsieur Jean-Pascal HEGRON,

L'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C., représentée par son délégué syndical Monsieur Bruno VOLLE,

D'AUTRE PART,

IL EST ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La société INEO Télésécurité Services a absorbé, au 1^{er} avril 2014, la société Centrale de Télésurveillance Technique de Gestion (C.T.T.G.). Cette opération avait pour objectif de favoriser la création d'un acteur d'envergure dans les métiers de la télésurveillance.

La société INEO Télésécurité Services étant la société absorbante, cette opération juridique a entraîné automatiquement et de plein droit, la mise en cause des accords collectifs d'entreprise des salariés transférés, dans le cadre des dispositions légales.

Le présent accord est donc conclu dans le cadre de l'harmonisation sociale de la société INEO Télésécurité Services.

En outre, le présent accord a pour objectifs principaux de :

- Adapter l'organisation de l'entreprise à l'évolution des activités et des marchés

DSCP
17/11/14
C.E.

- Participer à renforcer la position d'INEO Télésecurité Services dans le marché de la télésurveillance
- Favoriser la cohésion des équipes, faciliter les synergies, la mutualisation des compétences et la gestion des personnels au sein INEO Télésecurité Services
- Tendre vers une égalité de traitement au sein de chaque catégorie de personnels

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions (accords ou usages) antérieures en vigueur et relevant de son champ d'application.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société INEO Télésecurité Services, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et déterminée.

Article 2 - CADRE DE LA DUREE DU TRAVAIL

2.1. Agents d'exploitation

Les agents d'exploitation sont employés sur la base d'une durée de 35 heures hebdomadaire de travail effectif en moyenne sur l'année.

Afin de tenir compte de la spécificité de la profession, les agents d'exploitation réalisent 12 à 13 vacations de 12 heures par mois. Les horaires sont définis par un planning de service.

2.2 Techniciens, employés administratifs et agents de maîtrise

Les techniciens, employés administratifs et agents de maîtrise sont employés sur la base d'une durée de 35 heures hebdomadaire de travail effectif en moyenne sur l'année.

L'horaire de travail hebdomadaire est établi sur la base 37 heures de travail effectif ramené à 35 heures en moyenne sur l'année par l'attribution de jours de RTT (Réduction du Temps de Travail).

2.3 Cadres intégrés

Les cadres qui ne disposeraient pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et l'exercice de leurs fonctions se conformeraient aux horaires collectifs. Ces cadres à temps plein sont employés sur la base d'une durée de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur l'année.

L'horaire de travail hebdomadaire serait établi sur la base 37 heures de travail effectif ramené à 35 heures en moyenne sur l'année par l'attribution de jours de RTT.

2.2. Cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé

Les cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé, disposent au sein de la société INEO Télésecurité Services d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne sont pas astreints à suivre un horaire collectif du fait de la nature de leurs activités et / ou de leurs responsabilités. La durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

Le décompte du temps de travail des cadres s'établit dans le cadre d'un forfait annuel de 218 jours de travail. Les éventuels samedis ou dimanches travaillés s'imputent sur le forfait des 218 jours.

DSLP
 20 A 171 6
 C.E

La mise en œuvre des forfaits annuels est assujettie à la signature d'une convention de forfait par le salarié. Un décompte des journées de travail effectuées est établi chaque mois.

2.2.1. Limites à la durée du travail

Les cadres en forfait annuel ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée horaire maximale du travail (jour, semaine, période de 12 semaines consécutives) prévues par les articles L.3121-34, L.3121-35 et L.3121-36 du Code du travail.

En revanche, ils s'engagent à respecter les articles L.3131-1, L.3132-1 et L.3132-3 du Code du travail (repos quotidien minimal de 11 heures consécutives, repos hebdomadaire minimal de 35 heures, interdiction de travailler plus de 6 jours consécutifs, repos hebdomadaire fixé le dimanche).

Ils doivent également veiller à un usage limité des moyens de communication technologique mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction, en particulier en soirée et le week-end. Quant à leur charge de travail et à l'amplitude de leurs journées de travail elles doivent être raisonnables pour permettre une réelle conciliation entre vie professionnelle et personnelle et familiale.

En cas de difficultés pour mener à bien sa mission dans les conditions fixées ci-dessus, le cadre en forfait annuel devra alerter sa hiérarchie afin de remédier à cette situation par toute solution appropriée (aménagement du temps de travail, partage des tâches, renfort de personnel,...).

2.2.2 Suivi du temps de travail des salariés dont l'horaire ne peut être prédéterminé

Les salariés sous convention individuelle de forfait annuel bénéficient en outre d'un suivi individuel régulier lequel s'effectue par le biais d'un document individuel de suivi précisant les périodes d'activité ainsi que les jours de repos et de congés. Ce document, fourni par l'entreprise, indique en début d'année civile, le nombre de jours à travailler sur l'année en cours et est tenu par le salarié sous la responsabilité de son responsable qui le contrôlera régulièrement et qui le validera a minima à la fin de chaque trimestre. Il est conservé pendant une durée de 3 ans à la disposition de l'inspection du travail.

2.2.3 Entretien individuel

Les salariés sous convention de forfait annuel bénéficient d'un entretien au moins annuel avec leur supérieur hiérarchique, distinct de l'entretien annuel d'évaluation. Cet entretien est l'occasion d'aborder :

- la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activités,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération du salarié.

Il permet ainsi de réaliser un bilan de la période écoulée et de mesurer l'impact du forfait annuel sur la vie professionnelle et non professionnelle du salarié.

Lors de modifications importantes dans les fonctions du salarié en convention de forfait annuel, un entretien exceptionnel devra être tenu.

Préalablement, la mise en place de cet entretien et les modalités de contrôle nécessiteront une consultation du CHSCT puis du CE. Une communication par affichage sera également

BV  DSLP
17/18
C.E

réalisée dans le but d'informer les salariés des méthodes et techniques de cet entretien, de l'identité du responsable de la collecte de ces informations, de la finalité poursuivie, du caractère obligatoire ou facultatif des réponses, des conséquences d'un défaut de réponse et des destinataires de ces données ainsi que de leur droit d'accès. Lorsqu'elles font l'objet d'une collecte informatique, ces méthodes seront communiquées à la CNIL.

2.2.4. Consultation des représentants du personnel

Le CE et le CHSCT seront consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. A cette occasion, sera également examiné l'impact du forfait jours sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

2.4 Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, sont exclus de la réglementation sur la durée du travail et de l'application du présent accord. Il s'agit des salariés classés à partir de la Position III-C dans la Convention Collective Nationale de la Prévention et de la sécurité.

Article 3 - REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Agents d'exploitation

Les agents d'exploitations réalisent 12 à 13 vacations de 12 heures par mois. Les horaires sont définis par un planning de service.

Tout changement de planning ne respectant pas un délai minimum de prévenance de 7 jours devra faire l'objet du versement d'une prime dite « de dépannage ».

3.2 Personnels soumis à l'horaire collectif.

3.2.1. Horaires de travail

L'aménagement du temps de travail s'inscrit, en règle générale, dans le cadre d'un horaire fixe de 37 heures de travail effectif par semaine sur la base de 5 jours travaillés. A la date de signature du présent accord, la répartition des horaires sont les suivants :

- 7 heures 30 minutes par jour du lundi au jeudi
- 7 heures le vendredi

Les horaires collectifs peuvent être différents selon le site d'embauche, mais toujours sur la base de 5 jours travaillés par semaine. Les horaires peuvent être modifiés selon les règles légales, après consultation du Comité d'Etablissement.

DSCP
BV
C.E

3.2.2. Jours de RTT

Le temps de travail effectué entre 35 heures et 37 heures chaque semaine ouvre droit à l'attribution de 12 jours de RTT par an :

- 3 jours de RTT « employeur » seront définis et planifiés par l'entreprise chaque année. Les jours de RTT employeur serviront, en priorité, à la fermeture de l'entreprise pour des ponts.
- 9 jours de RTT « salarié » seront pris à l'initiative du salarié, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août. Les jours de RTT devront être régulièrement planifiés avec un délai de prévenance d'au moins deux semaines.

Les jours de RTT devront obligatoirement être pris par journée complète dans l'année civile de référence (1^{er} janvier au 31 décembre). Ils doivent être acquis et ne peuvent pas être pris par anticipation. Aucun report sur l'année suivante ou paiement de ces jours ne pourra être envisagé, sauf en cas de placement sur le Compte Epargne-Temps (CET) ou de départ de l'entreprise du salarié.

Les 12 jours de RTT sont dus pour une présence effective pendant toute la période de référence. Les salariés embauchés en cours d'année bénéficieront des jours de RTT au prorata de leur temps de travail effectif.

Les absences injustifiées, les périodes d'absence au titre de maladie non-professionnelle, de congé sans solde, de congé parental, de congé individuel de formation, de congé pour création d'entreprise, de congé sabbatique, ou de tout autre congé de même nature réduisent l'octroi de jours de RTT au prorata de la durée des absences.

3.3 Forfait annuel pour les cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé

3.3.1. Horaires de travail

Les cadres définis à l'article L.3121-43 du Code du travail ne sont pas astreints à un horaire précis. Toutefois, de part la nature de leurs fonctions, ils veillent à effectuer leur mission en étroite coopération avec les équipes dans le cadre des horaires d'ouverture de l'entreprise.

3.3.2. Gestion du forfait annuel

Le décompte du temps de travail des cadres s'établit dans le cadre d'un forfait annuel de 218 jours de travail, conformément à l'article L.3121-44 du Code du travail. La journée de solidarité instituée par la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 est comprise dans ce forfait. Les congés pour événements familiaux et les congés conventionnels d'ancienneté pris viennent en déduction du forfait de 218 jours.

3.3.3. Acquisition de jours RTT

Les salariés au forfait jours bénéficieront de 12 RTT par an, en sus des jours fériés, congés légaux et conventionnels. Les absences ne donnent pas droit à acquisition de jours de RTT. Les salariés embauchés en cours d'année ou signant une convention individuelle de forfait jours en cours d'année, bénéficieront de ces jours de RTT au prorata de leur temps de travail effectif

3.3.4. Prise de jours RTT

DSL P
H
C.E

A l'exception des 3 jours de RTT définis par la Direction, les journées de repos seront prises à l'initiative du salarié en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août. Les jours de RTT sont indivisibles et devront donc être pris en journée entière, avec un délai de prévenance d'au moins deux semaines.

Les jours de RTT devront être pris dans l'année civile de référence (1^{er} janvier au 31 décembre), aucun report ou paiement de ces jours ne pourra être envisagé, sauf en cas de départ du salarié de l'entreprise.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TRAVAIL DE NUIT

Comme rappelé dans la Convention Collective de la Prévention et de la Sécurité, le travail de nuit est, par nature, indissociable de l'activité et inhérent à la vocation des entreprises de sécurité d'assurer la continuité de leurs prestations vis-à-vis de leur clientèle.

4.1 Majoration des heures de travail de nuit

Afin de compenser les contraintes liées au travail de nuit, les heures effectuées entre 21 heures et 24 heures sont majorées de 10%. Les heures effectuées entre 00h00 et 6h00 sont majorées de 15%.

4.2 Repos compensateur

Il n'est pas fixé de durée minimale hebdomadaire de travail de nuit pour accéder au droit au repos compensateur. En conséquence, le repos compensateur sera attribué dès la première heure de nuit.

Ce repos compensateur est d'une durée égale à 1% par heure de travail comprise entre 21 heures et 6 heures. Il sera acquis et pris par le salarié dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1, alinéas 4 et 5, ainsi que D. 212-6 à D. 212-11 et D. 212-22 du code du travail.

Article 5 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 6 - REVISION-DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail.

Les parties signataires ayant négocié un accord équilibré, ce dernier constitue un tout indivisible qui ne pourra être dénoncé partiellement.

DSLP
BV
HFL
S
C.E

Article 7 - REGLEMENT DES LITIGES

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord, se régleront à l'amiable entre le demandeur qui pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise et un représentant de la Direction.

A défaut de règlement à l'amiable, le litige sera porté devant la juridiction compétente.

Article 8 - PUBLICITE ET DEPÔT

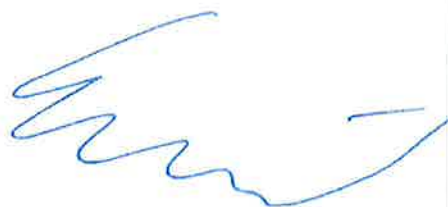
La Direction de la société notifiera dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives d'INEO Télésecurité Services.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait en 7 exemplaires à Gennevilliers le 15 décembre 2014

Pour la Direction,

Stéphane GREVIN
Directeur Délégué



Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.,

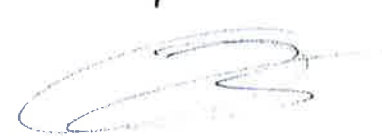
Louis-Philippe DA SILVA
Délégué Syndical



Jean-Luc MADELENAT
Délégué Syndical



Pour l'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C. Bruno VOLLE
Délégué Syndical



Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.,

Jean-Pascal HEGRON
Délégué Syndical



Pour l'organisation syndicale C.G.T.,

Euloge COVI
Délégué Syndical



