

# ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## ENTRE :

Les sociétés AMADEUS DEVELOPMENT COMPANY SA et AMADEUS MARKETING SARL, réunies en Unité Economique et Sociale sises 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX,

représentées par Jacques LIGNIERES, Directeur Général de la Société AMADEUS DEVELOPMENT COMPANY et dûment mandaté par Philippe CHEREQUE, Gérant de la Société AMADEUS MARKETING SARL

**D'une part,**

**ET**

Le Syndicat C.F.D.T.,  
représenté par Rosine GOMEZ, dûment mandatée

**D'autre part,**

Le Syndicat Force Ouvrière dûment convoqué s'est présenté lors de cette négociation aux réunions du 22 mars 2000 et du 25 avril 2000.

Le Syndicat CFE/C.G.C dûment convoqué s'est présenté lors de cette négociation aux réunions des 14 et 22 mars 2000 et du 25 avril 2000.

Cet accord a été soumis à la consultation du C.E dans sa réunion du 20 avril 2000 et a obtenu un avis favorable des membres élus votants.

**Il a été, à l'issue d'un processus de négociation, convenu et arrêté ce qui suit :**

-----

## PRÉAMBULE

La Loi d'orientation et d'incitation relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 19 janvier 2000 a fixé des échéances pour l'abaissement du temps de travail de 39 heures à 35 heures.

En application de la Loi du 13 juin 1998, la fédération SYNTEC et la chambre syndicale CICF ont signé le 22 juin 1999 avec la C.F.E.-C.G.C./FIECI et la C.F.D.T, un accord national sur la durée du travail. Cet accord a été étendu partiellement par un arrêté du 21 décembre 1999 publié au J.O du 24 décembre 1999.

Les entreprises de plus de 20 salariés au nombre desquelles se trouve l'Entreprise, ont dû procéder au premier février 2000 à l'abaissement de la durée légale du temps de travail dans le cadre des dispositifs légaux et conventionnels.

Le présent projet a donc pour objectif :

- d'aménager les modalités de réduction de la durée du travail à compter du 1er juin 2000, dans un souci de protection des intérêts des salariés comme de l'Entreprise ;
- de permettre aux salariés de l'entreprise de réduire leur temps de travail tout en maintenant une culture d'entreprise basée sur la confiance et la liberté d'organisation du travail ;

Chacune des parties concernées prend l'engagement de créer des conditions favorables à la réalisation de ce projet.

Les dispositions qui seront arrêtées dans ce cadre seront à valoir pour toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Par ailleurs il convient de rappeler que le présent accord a été conclu dans le respect des dispositions de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail rappelé ci-dessus, lequel s'applique à l'ENTREPRISE.

Le présent accord a également été pris dans le respect des dispositions de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etude Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils, et des Sociétés de Conseils, dite Convention Collective « Syntec », appliquée par l'ENTREPRISE à la signature des présentes.

-----



## **ARTICLE 1ER – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique au personnel de l'ENTREPRISE dans son intégralité, à l'exception des Directeurs considérés comme des cadres dirigeants légalement exclus des dispositions du Code du travail sur la durée du travail hormis les règles en matière de congés payés et de congé maternité.

## **ARTICLE 2 – MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL A TEMPS PLEIN**

### **ARTICLE 2.1 - PRINCIPE**

Les parties soussignées s'accordent à tout mettre en œuvre pour que l'aménagement et la réduction du temps de travail (A.R.T.T.) répondent aux nouvelles exigences légales.

En conformité avec l'article L 212-4 du Code du Travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour analyser les modalités d'adaptation de la réduction du temps de travail aux différents services de l'entreprise, les parties soussignées ont convenu de distinguer les dispositions suivantes :

- les dispositions générales de réduction du temps de travail dites « Modalités Standard » applicables aux salariés dont le décompte du temps de travail est effectué en heures sur l'année et en particulier aux ETAMs ainsi qu'aux Cadres position 1 selon la classification de la Convention Collective « Syntec » ;
- les dispositions générales de réduction du temps de travail dites « modalités de réalisation de mission avec référence horaire » applicables aux cadres dont le décompte du temps de travail se fait en jours sur l'année, et dont la position est au moins égale à 2 selon la classification de la Convention Collective « Syntec » ;
- les dispositions générales de réduction du temps de travail applicables aux cadres en forfait de mission avec autonomie complète, et dont la position est au moins égale à 3 selon la classification de la Convention Collective « Syntec » ;

-----

## ARTICLE 2.2 - RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La réduction du temps de travail pourra être réalisée par une baisse du temps de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle et annuelle en fonction des catégories professionnelles concernées.

## ARTICLE 3 – DISPOSITIONS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIES DONT LE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL SE FAIT EN HEURES - MODALITES STANDARD.

Ces dispositions sont applicables aux salariés dont le décompte du temps de travail est effectué en heures sur l'année soit : les ETAMs, les Cadres position 1 selon la classification de la Convention Collective « Syntec » et tout cadre ne bénéficiant pas d'une autonomie relative et/ou devant suivre un horaire prédéfini.

### 3.1 DETERMINATION D'UNE DUREE ANNUELLE MOYENNE

La durée annuelle moyenne se calcule sur la base de la durée conventionnelle du travail et se calcule, en jours ouvrés, de la manière suivante :

365,24 jours (compte tenu des années bissextiles) x 5/7 = 260.88 jours

- 25 jours de CP annuels = 235.88

- 8 jours fériés = 227.88 jours

227.88/5 = 45.6 semaines

45.6 semaines X 39 heures = 1778.4 heures annuelles

45.6 semaines X 35 heures = 1596 heures annuelles

Selon les années, la durée annuelle peut varier autour de ce nombre de 1596 heures. L'accord collectif de branche du 22 juin 1999 fixe une durée annuelle maximum à 1610 heures, le Législateur a par la suite retenu un seuil de 1600 heures.

-----



### 3.2 DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ET HORAIRE COLLECTIF HEBDOMADAIRE

Les parties conviennent que la durée annuelle du travail dans l'Entreprise est fixée à **1591 heures annuelles, seuil de déclenchement des heures supplémentaires.**

Un procédé de réduction de la durée du travail par l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année sera mis en place au bénéfice des personnels susvisés.

**Pour ces catégories de personnel soumises à l'horaire collectif, la durée hebdomadaire de travail sera de 37 heures.**

En contrepartie, **8 jours de repos en moyenne annuelle**, seront attribués sur l'année (décomptée du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1) aux salariés concernés, à prendre par journées ou demi-journées. Le nombre de jours de repos accordé sera calculé, chaque année au 1er juin de l'année n+1, afin de permettre, pour l'année écoulée, d'abaisser la durée annuelle du travail à 1591 heures.

Ces jours de repos s'inscriront au crédit du Compte de Temps Disponible conformément aux dispositions de l'article 8.3 ci-après.

Le choix des dates de ces journées de repos sera proposé par le salarié et validé par l'employeur selon les mêmes modalités que la prise de congés payés. Ces dates devront être fixées au minimum 3 semaines calendaires à l'avance selon la procédure s'appliquant à toutes les demandes de congés dans l'entreprise (procédure de form flow). Par exception à cette règle, l'Entreprise peut décider de fermer le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi et si ces jours sont ouvrés et non travaillés, ils devront donc être pris obligatoirement en demi-journées de RTT.

Les jours inscrits au Compte de Temps Disponible le 1er juin de l'année n et qui ne seront pas pris avant le 31 mai de l'année n+1 devront l'être impérativement avant la fin des 3 mois suivants (soit avant le 31 août de l'année n+1) et ce, conformément aux dispositions de l'article 8.3 ci-après. A défaut, le salarié en perdra le bénéfice sauf s'il en a été empêché pour cause de maladie/maternité ou à la demande écrite de sa hiérarchie

En conséquence, pour ces catégories de personnel, le nombre de semaines de travail effectif s'établit à 43 semaines par an.

Mode de calcul en jours ouvrés :

365,24 jours (compte tenu des années bissextiles) x 5/7 = 260.88 jours

- 30 jours de CP annuels = 230.88
- 8 jours fériés = 222.88 jours
- 8 jours en moyenne de RTT = **215 jours**

-----

215/5 = 43 semaines

43 semaines X 37 heures = **1591 heures annuelles**

Le temps de travail sera mesuré par la déclaration individuelle hebdomadaire du temps de travail, effectuée en heures, et au moyen d'un bordereau électronique permettant de décompter les temps de pause. Ces bordereaux seront envoyées hebdomadairement et simultanément à la hiérarchie pour validation et aux Ressources Humaines pour contrôle.

### 3.3 - DUREE JOURNALIERE DU TRAVAIL & HORAIRES DE TRAVAIL

La durée quotidienne du travail est donc fixée à 7 H 30 mn du lundi au jeudi et à 7 H le vendredi.

Une pause déjeuner **d'une heure** devra obligatoirement être prise.

Les 37 heures hebdomadaires, sauf exceptions, se répartissent de la façon suivante :

- du lundi au jeudi avec une heure d'arrivée à 9.00 heures et une heure de départ à 17.30 heures
- le vendredi avec une heure d'arrivée à 9.00 heures et une heure de départ à 17.00 heures.

Une tolérance de plus ou moins ½ heure est accordée, autour de ces bornes, pour tenir compte des contraintes de déplacement.

A titre explicatif, la répartition des heures de travail sur la semaine pourrait donc être la suivante :

<b>Lundi au Jeudi</b>	Heure d'Arrivée possible	8.30	<b>9.00</b>	9.30
	Heure de Départ	17.00	<b>17.30</b>	18.00
<b>Vendredi</b>	Heure d'Arrivée possible	8.30	<b>9.00</b>	9.30
	Heure de Départ	16.30	<b>17.00</b>	17.30

Pendant le temps de pause-déjeuner, le personnel pourra librement vaquer à ses occupations personnelles. En conséquence, il ne donnera pas lieu à rémunération.

-----



Ce temps de pause sera néanmoins considéré comme du temps de travail effectif si la hiérarchie impose au salarié de rester à la disposition de l'entreprise pendant son temps de pause, en lui demandant de rester joignable au moyen d'un « bip » ou d'un téléphone portable.

La fixation des horaires relève du pouvoir de direction de l'Employeur, après avoir été soumise pour avis au Comité d'Entreprise et le cas échéant au CHSCT. La modification ultérieure de ces horaires de travail, par l'employeur, ne nécessitera donc pas un avenant au présent accord.

### 3.4 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les salariés concernés devront déclarer les heures faites ainsi que les heures supplémentaires effectuées, à la demande expresse de la hiérarchie, au-delà de l'horaire collectif sur le formulaire de contrôle de la durée du travail prévu à cet effet.

Le régime des heures supplémentaires s'applique lorsque, sur une semaine donnée, des heures seront effectuées au-delà de 39 heures et également, à la fin de la période des 12 mois (allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année suivante) pour les heures effectuées au-delà du plafond de 1591 heures, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année.

Le paiement et la bonification/majoration des heures supplémentaires pourront être remplacés par un repos compensateur équivalent par accord réciproque entre le salarié et sa hiérarchie.

Seules les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les parties conviennent de porter le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures à 130 heures.

Les parties conviennent que :

- le repos compensateur de remplacement est inscrit au crédit du compte de temps disponible.
- le délai maximum dans lequel le repos compensateur légal doit être pris est de 6 mois.

-----

Les parties ayant convenu que le maintien du salaire de base s'effectuant en augmentant le taux de référence horaire, la rémunération et la majoration de l'heure supplémentaire auront un montant plus élevé que celui afférent à une durée légale de 39 heures.

### 3.5 – LES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET LE REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

L'entreprise s'engage à faire respecter les durées suivantes :

- 46 heures maximales par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- 10 heures maximum par jour
- 35 heures minimales de repos hebdomadaire

### **ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GENERALES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLE AUX CADRES HORMIS CEUX VISES A L'ARTICLE 3 CI-DESSUS.**

Les forfaits en jours sur une base annuelle permettent la rémunération du cadre sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement. La durée prévue est comptabilisée en jours et non plus en heures.

### 4.1 MODALITES DE REALISATION DE MISSIONS AVEC REFERENCE HORAIRE

Cette catégorie concerne les cadres dont la position « Syntec » est au minimum de 2, bénéficiant d'une autonomie relative, et ne pouvant suivre strictement un horaire prédéterminé.

Il est généralement titulaire de responsabilités particulières, en charge d'expertises techniques ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heures fixes, et en outre il utilise fréquemment des outils de haute technologie mis en commun.

La comptabilisation du temps de travail de ces salariés se fera à partir d'un forfait annuel exprimé en jours de travail effectif. Ce forfait est fixé à **215 jours ouvrés** dans une période de référence comprise entre le 1er juin de l'année n et le 31 mai de l'année n+1.

-----



**8 jours de repos en moyenne** seront attribués sur l'année (décomptée du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1) aux salariés concernés, à prendre par journées ou demi-journées. Le nombre de jours de repos accordé sera calculé, chaque année au 1er juin de l'année n+1, afin de permettre d'abaisser, pour l'année écoulée, la durée annuelle du travail à 215 jours.

Ces jours de repos s'inscriront au crédit du Compte de Temps Disponible conformément aux dispositions de l'article 8.3 ci-après. Le choix des dates de ces journées de repos sera proposé par le salarié et validé par l'employeur selon les mêmes modalités que la prise de congés payés. Ces dates devront être fixées 3 semaines calendaires à l'avance selon la procédure s'appliquant à toutes les demandes de congés dans l'entreprise (procédure de form flow). Par exception à cette règle, l'Entreprise peut décider de fermer le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi et si ces jours sont ouverts, ils devront donc être pris obligatoirement en demi-journées de RTT.

Les jours inscrits au Compte de Temps Disponible le 1er juin de l'année n et qui ne seront pas pris avant le 31 mai de l'année n+1 devront l'être impérativement avant la fin des 3 mois suivants (soit avant le 31 août de l'année n+1) et ce, conformément aux dispositions de l'article 8.3 ci-après. A défaut, le salarié en perdra le bénéfice sauf s'il en a été empêché pour cause de maladie/maternité ou à la demande de sa hiérarchie

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3.5 heures sont enregistrées en suractivité dans le Compte de Temps Disponible, dans le cadre de la gestion annuelle retenue. Les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de référence.

Le décompte du temps de travail effectif sera effectué de façon déclarative par chaque cadre concerné, par demi-journées, au moyen d'un bordereau électronique prévu à cet effet conformément aux dispositions de l'article 8.4. Ce bordereau sera envoyé hebdomadairement simultanément au supérieur hiérarchique pour validation et aux Ressources Humaines pour contrôle.

Le contingent d'heures supplémentaires n'est pas applicable aux Cadres. Mais en cas de dépassement du plafond de 215 jours dans l'année n (sous forme de TEA « Tranche exceptionnelle d'activité » par exemple), le salarié bénéficiera d'un nombre de jours égal à ce dépassement qu'il devra prendre dans les 3 mois suivant la fin de la période allant du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 (soit avant le 31 août de l'année n+1).

-----

12



## 4.2 MODALITES DE REALISATION DE MISSIONS AVEC AUTONOMIE COMPLETE

Les cadres de position « Syntec » 3, qui exercent à ce titre des responsabilités de management élargies et disposent d'une grande autonomie, d'une liberté et d'une indépendance corrélative, bénéficieront d'un décompte du temps de travail en jours sans aucune référence horaire. Leur temps de travail sera donc déclaré par demi-journée d'activité, sur un bordereau prévu à cet effet.

Leur durée annuelle de travail sera réduite à **215 jours par an**.

**8 jours de repos en moyenne** seront attribués sur l'année (décomptée du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1) aux salariés concernés, à prendre par journées ou demi-journées. Le nombre de jours de repos accordé sera calculé, chaque année au 1er juin de l'année n+1, afin de permettre d'abaisser, pour l'année écoulée, la durée annuelle du travail à 215 jours.

Ces jours de repos s'inscriront au crédit du Compte de Temps Disponible conformément aux dispositions de l'article 8.3 ci-après. Le choix des dates de ces journées de repos sera proposé par le salarié et validé par l'employeur selon les mêmes modalités que la prise de congés payés. Ces dates devront être fixées 3 semaines calendaires à l'avance selon la procédure s'appliquant à toutes les demandes de congés dans l'entreprise (procédure de form flow). Par exception à cette règle, l'Entreprise peut décider de fermer le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi et si ces jours sont ouvrés et non travaillés, ils devront donc être pris obligatoirement en demi-journées de RTT.

Les jours inscrits au Compte de Temps Disponible le 1er juin de l'année n et qui ne seront pas pris avant le 31 mai de l'année n+1 devront l'être impérativement avant la fin des 3 mois suivants (soit avant le 31 août de l'année n+1) et ce, conformément aux dispositions de l'article 8.3 ci-après. A défaut, le salarié en perdra le bénéfice sauf s'il en a été empêché pour cause de maladie/maternité ou à la demande de sa hiérarchie

Le contingent d'heures supplémentaires n'est pas applicable aux Cadres. Mais en cas de dépassement du plafond de 215 jours, le salarié bénéficiera d'un nombre de jours égal à ce dépassement qu'il devra prendre dans les 3 mois suivant la fin de la période allant du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 (soit avant le 31 août de l'année n+1).

-----



## **ARTICLE 5 – SALARIES A TEMPS PARTIEL**

### **ARTICLE 5.1 – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

Le salaire et le nombre de jours de RTT seront proportionnels, compte tenu de la durée du travail, à celui d'un salarié de qualification égale occupant un emploi équivalent à temps plein. Cette règle de proportionnalité sera appliquée aux autres éléments de rémunération.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie de remboursements de frais (frais de déplacement, indemnités kilométriques ... ) dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps plein. Toutefois, si du fait du rythme de travail adopté, il résultait pour l'intéressé une diminution de ces frais, les indemnités correspondantes seraient réduites à due proportion.

Le principe de la réduction proportionnelle du temps de travail sera retenu, sauf opposition du salarié.

Le travail à temps partiel doit faire l'objet d'un avenant individuel au contrat de travail, conformément à la loi.

### **ARTICLE 5.2 – TEMPS PARTIEL CHOISI**

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs.

#### **5.2.1 - Pourcentage de salariés à temps partiel choisi :**

Afin de favoriser le temps partiel choisi, il est instauré un quota de salariés pouvant bénéficier d'un travail à temps partiel à leur demande. Ce quota vient s'ajouter au nombre de salariés bénéficiant du travail à temps partiel, de plein droit, dans le cadre définis par la Loi.

Ce quota est fixé à 3 % de l'effectif permanent, globalement et pour l'ensemble de l'U.E.S.

-----

### 5.2.2 – Durée du travail de référence et répartition de la durée du travail.

Les salariés à temps partiel sont des salariés dont la durée normale de travail est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable.

Conventionnellement, les parties conviennent que la durée du travail de référence pourra être de :

- 60 % de la durée collective du travail pratiqué dans la Société.
- 70 % de la durée collective du travail pratiqué dans la Société.
- 80 % de la durée collective du travail pratiqué dans la Société.
- 90 % de la durée collective du travail pratiqué dans la Société.

Pour tous les salariés, qu'ils soient en forfait heures ou en forfait jours, cette durée sera exprimée en nombre de jours par semaine de la façon suivante :

60%	70%	80%	90%
3 jours	3,5 jours	4 jours	4,5 jours

Une fois déterminés par l'Employeur, les rythmes de travail et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sont en principe fixes et constants pour une année. La survenance d'un jour férié ne modifie pas la répartition hebdomadaire du travail.

Toutefois, pour toute modification horaire envisagée, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés devra être respecté entre la date à laquelle le salarié prendra connaissance de la dite modification et le jour de sa mise en application.

### 5.2.3 – Modalités de passage temps partiel / temps complet

Au terme de la convention de temps partiel, renouvellement(s) compris, sous réserve du respect du délai de prévenance, le salarié retrouvera une affectation à temps plein sur son poste d'origine ou sur un poste de qualification et de rémunération équivalente.

Le délai de prévenance est fixé à :

- 3 mois lorsque la durée de la convention est conclue pour une durée d'1 an.
- 6 mois lorsque la durée de la convention est conclue pour une durée supérieure à un an renouvellement compris.

-----



Pour des motifs graves tels que chômage du conjoint, décès ou invalidité totale définitive du conjoint salarié, divorce ou pour tout autre cas de force majeure, des dérogations peuvent être apportées, à titre individuel, à ces dispositions.

#### **5.2.4 - Procédure :**

Les demandes de travail à temps partiel doivent être adressées aux Ressources Humaines par lettre recommandée, quatre mois au moins avant la prise d'effet. L'Employeur dispose d'un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande, pour apporter une réponse motivée à cette demande.

En deçà du quota de 3 %, l'Entreprise ne pourra refuser une demande individuelle que pour l'un des motifs suivants :

- plus d'un salarié à temps partiel au même moment dans une même équipe ou un même groupe de travail,
- poste incompatible avec l'organisation du travail à temps partiel,

L'Entreprise pourra également reporter la date d'effet du passage d'un salarié à temps partiel pour des raisons liées à la bonne marche du service.

Les refus de temps partiel seront examinés par une Commission Temps partiel constituée de deux membres du Comité d'Entreprise, de deux Représentants des Ressources Humaines et de deux managers. La mission de cette commission sera de proposer des solutions au management lorsque cela sera possible.

La demande de temps partiel faite par le Salarié doit mentionner la durée souhaitée du travail à temps partiel.

**Cette demande doit avoir une durée déterminée qui ne peut être inférieure à 1 an et supérieure à 3 ans.**

### 5.3. Temps partiel pour raisons familiales

Conformément à l'article L212-4-7 du code du travail, il s'agit de permettre aux salariés, qui motivent leur demande de mettre en place un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de la vie familiale et donc de bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

Ce temps partiel exceptionnel, ne peut être mis en place qu'à l'initiative du salarié et l'employeur peut opposer un refus pour des raisons liées aux nécessités de

-----

fonctionnement du Service et à l'équité interne.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif et/ou les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail applicable dans son service, pour sa qualification.

## **ARTICLE 6 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LE TRAVAIL par CYCLES**

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie en alternance de façon fixe et répétitive.

Le cycle correspond à un souci d'organisation interne de l'Entreprise et les variations d'activité, qu'il est susceptible de prendre en compte, ont un caractère habituel et donc prévisible et programmable.

Compte tenu du fait qu'ils sont astreints à suivre strictement un horaire prédéfini, les salariés travaillant par roulement et en équipe sont soumis à des dispositions spécifiques différentes et relèvent des modalités standards. Pour les salariés travaillant par roulement, le ou les jours de repos hebdomadaire sont accordés à des moments différents de la semaine (cf. Annexe 1).

La durée du cycle ne pourra pas excéder 12 semaines.

L'employeur devra définir précisément la répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle :

- Répartition des heures sur la semaine
- Répartition des jours sur la semaine : la répartition des jours sur la semaine pourra inclure le samedi et/ou le dimanche (travail par roulement).
- Amplitude de la journée de travail, possibilité de répartir le personnel en équipes.

Les modalités d'organisation seront soumises pour consultation préalable au CHSCT et au Comité d'Entreprise.

### **Compensation financière :**

La compensation financière pour le travail par cycle représente 3 % du salaire de base.

La compensation financière pour les heures faites le dimanche et la nuit se calcule forfaitairement et mensuellement en fonction du mode d'organisation et du planning y

-----



afférent.

Les parties ayant convenu que le maintien du salaire de base s'effectuant en augmentant le taux de référence horaire, la rémunération et la majoration des heures faites le dimanche et/ou la nuit auront un montant plus élevé que celui afférent à une durée légale de 39 heures.

## **ARTICLE 7 – LE TRAVAIL PAR EQUIPE**

Il s'agit d'une répartition des salariés par équipes en les faisant travailler à des horaires différents dans une amplitude supérieure à l'amplitude normale de travail tout en limitant le recours aux heures supplémentaires. Cette organisation du temps de travail est la déclinaison de la pratique autorisée des horaires individualisés : elle permet, sans augmenter la durée de travail annuelle d'un salarié, au Service concerné, d'augmenter son amplitude d'ouverture pour ses clients.

Au regard de l'activité commerciale et internationale de l'Entreprise, les parties reconnaissent que ce mode d'organisation est indispensable au bon fonctionnement de l'Entreprise et que sa mise en place doit être facilitée sous réserve du respect des principes suivants :

- Les équipes travailleront par relais avec des équipes chevauchantes (plusieurs équipes peuvent être occupées simultanément quelques heures) ou successives.
- L'horaire comportera une seule pause obligatoire d'une heure.
- L'amplitude de la journée de travail sera comprise entre 7 h 00 et 22 heures et sera couverte par au moins deux équipes.
- Tout salarié se verra attribuer un ticket restaurant si son horaire de travail de fin de journée va au-delà de 19 heures. La Direction et les Organisations Syndicales signataires s'accordent sur la valeur du Ticket Restaurant qui sera de 47 Fr. dont 28 Fr. pris en charge par l'employeur.
- L'organisation sera construite, par la hiérarchie, selon un calendrier indicatif préalable et communiqué au salarié au moins un mois avant la période considérée.
- Si, ce calendrier devait être exceptionnellement modifié pour des raisons liées à la marche de l'Entreprise et/ou du fait du salarié, un délai de prévenance de 8 jours ouvrés devra être respecté.
- Les horaires seront pratiqués par roulement. L'élaboration du calendrier sur la base du volontariat sera favorisée.

- Une compensation financière brute journalière d'un montant égal à 2.5 fois le taux horaire du SMIC sera versée aux salariés devant travailler au-delà de 19 h 00.
- Les modalités détaillées seront soumises pour consultation préalable au CHSCT et au Comité d'Entreprise pour chaque nouvelle organisation.

## **ARTICLE 8 - DISPOSITIONS COMMUNES**

### **ARTICLE 8.1 : LE REPORT CONVENTIONNEL DES CONGES PAYES**

La réduction du temps de travail nous oblige à une vigilance accrue en matière de mesure du temps de travail effectif et donc dans le suivi de la prise des droits à congés payés.

L'entreprise maintient la flexibilité qu'elle accorde à ses salariés dans la détermination des dates de congés à charge pour eux de tenir compte des impératifs particuliers liés à l'étude et à la réalisation des projets en cours.

Chaque salarié dispose ainsi d'une certaine liberté dans l'organisation et le calendrier de ses congés payés sous réserve cependant que celui-ci soit validé par le Responsable du Service qui vérifie que la période proposée prend en compte les nécessités du Service et les contraintes liées à l'organisation.

L'usage consistant à permettre la prise de congés par anticipation (ces congés, sur le bulletin de paie, sont inscrits sous la rubrique « *droit acquis en cours* ») est maintenu.

Mais pour permettre à l'Entreprise de répondre aux obligations inhérentes à la réduction du temps de travail telle que déterminée par les lois AUBRY tout en maintenant la souplesse en matière de congés payés, dans le cadre de l'article L. 223-9 modifié du code du travail, le salarié après l'accord de l'Employeur peut exercer le report des congés payés au-delà du cadre annuel dans les cas précis et exceptionnels suivants

- Suspension du contrat de travail de plus de trois mois pour les causes suivantes : accident du travail – maternité – maladie (en cas de maintien du salaire) → report des jours de congés acquis pendant la période de suspension du contrat :  
**ex** : 6 mois d'absence : report de  $2.5 \times 6 = 15$  jours ouvrés.
- Refus motivé de la hiérarchie mentionné dans le formulaire de validation d'une demande de congés, sous réserve que cette demande soit faite 3 semaines calendaires avant la date de départ sollicitée → report des jours demandés et non autorisés dans une limite maximum de 10 jours ouvrés.

-----



- Charge exceptionnelle de travail non prévisible, précédant le 1er jour des congés accordés, c'est à dire occasionnée par de l'absentéisme au sein du Service et/ou par des travaux urgents nécessaires à la bonne marche de l'entreprise → report des jours de congés dans une limite maximum de 10 jours ouvrés.

**Tous les congés non pris pour des raisons non évoquées ci-dessus seront perdus.**

Modalités de rémunération des congés payés reportés :

- Le paiement de la prime de vacances suit le mois de prise des congés payés (1 mois de décalage administratif)

**Disposition provisoire : Solde des congés payés au 31 mai 2000 :**

Pour apurer la situation actuelle, dans la limite de 10 jours ouvrés, les congés payés acquis au titre de la période 1998/1999 et des périodes antérieures et qui n'auraient pas été pris à la date du 31 mai 2000 devront l'être avant le 31 décembre 2000. Les jours de congés payés au-delà de ces 10 jours pourront soit être payés , soit être pris avant le 31 décembre 2000, sous réserve d'un accord de la hiérarchie.

Sur le bulletin de paie, ces jours de congés seront ceux inscrits au 1er juin 2000 dans la rubrique «CP reliquat antérieur ».

Les jours non pris au 31/12/00 seront perdus.

## ARTICLE 8.2 - LES ASTREINTES

Le salarié placé en position d'astreinte sans réaliser d'intervention ne se trouve pas placé dans une position permettant d'analyser le temps de l'astreinte comme un temps de travail effectif.

Il est donc expressément rappelé que seule la durée d'une intervention effectuée pendant la période d'astreinte est considérée comme temps de travail effectif. En conséquence, les modalités de compensation financière et / ou sous forme de jours de repos, seront arrêtées dans ce cas précis d'une intervention du salarié, dans le respect des dispositions légales régissant la durée du travail.

Le repos ainsi concédé pourra venir créditer le Compte de Temps Disponible.

-----

Dans l'Entreprise, les astreintes, sont appelées « on-call » et les interventions, « call-in ».

L'astreinte concerne les plages horaires, en dehors des horaires habituels de travail, pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur.

La durée globale de la période d'astreinte est rémunérée conformément aux dispositions inscrites dans l'accord 1998 sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Les conditions d'organisation des astreintes sont de la responsabilité de la hiérarchie qui élabore un planning prévisionnel favorisant le roulement et le volontariat.

Les périodes d'astreintes et les interventions effectuées dans ces périodes font l'objet d'une déclaration expresse et spécifique, par le salarié, dans la déclaration hebdomadaire de son temps de travail.

### ARTICLE 8.3 - LE COMPTE DE TEMPS DISPONIBLE

Conformément aux dispositions du chapitre 5 de l'accord du 22 juin 1999, le Compte de Temps Disponible (C.T.D.) permet de matérialiser l'application de la Loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il sera constitué pour tous les salariés.

Il sera géré sur l'exercice du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1, appelé période de référence.

Les jours comptabilisés dans le Compte de Temps Disponible devront être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période.

En cas de rupture du contrat de travail, les jours inscrits au Compte de Temps disponible constituent une créance salariale.

**Viendront s'imputer au crédit de ce compte, à la fin d'une période de référence, c'est à dire au 1er juin de l'année n+1, et au prorata de la période écoulée :**

- les jours de repos annuels attribués en contrepartie de la réduction du temps de travail à 1591 heures pour les salariés dont le décompte du temps de travail est effectué en heures (personnel fonctionnant selon des modalités standard) ;
- les jours de repos annuels attribués aux cadres en contrepartie de la réduction du

-----



temps de travail à 215 jours dont le décompte du temps de travail est effectué en jours.

**Viendront s'imputer au crédit de ce compte, dès leur acquisition :**

- les heures supplémentaires commandées par l'employeur, effectuées par le personnel fonctionnant selon des modalités standard, lorsqu'elles ne donnent pas lieu à paiement ;
- les repos acquis en compensation du travail effectif réalisé pendant une période d'astreinte ;
- les tranches exceptionnelles d'activité acquises en compensation des dépassements significatifs du temps de travail commandés par l'employeur, accomplis par les cadres fonctionnant selon des modalités de réalisation de missions ;
- les repos acquis en compensation des voyages d'affaire du week-end ;

**Viendront s'imputer au débit de ce compte :**

- la prise de jours de repos à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur en fonction des contingences liées à l'activité de leur service;
- la prise de jours de repos à l'initiative de l'employeur, pour la partie du solde du Compte de Temps Disponible excédant 10 jours.
- La demi-journée du 24 décembre après-midi et du 31 décembre après-midi si ces journées sont ouvrées et non travaillées.
- Les jours de formation faisant l'objet d'un co-investissement.

**ARTICLE 8.4 - MODALITES DE CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL – SYSTEME AUTO-DECLARATIFS**

Quelle que soit leur catégorie, les salariés effectueront une déclaration hebdomadaire de leur temps de travail au moyen d'un formulaire électronique.

Ce formulaire électronique sera protégé par l'utilisation d'un mot de passe confidentiel. Il sera adressé en double, et de façon simultanée, à la hiérarchie pour validation, et au Département des Ressources Humaines pour contrôle.

La non-validation d'une déclaration par la hiérarchie sera immédiatement portée à la connaissance du Département des Ressources Humaines.

-----



Dans le cadre de l'horaire collectif, les modalités de contrôle de la durée du travail définies pour salariés couverts par un forfait en heures sont les suivantes :

Un document déclaratif hebdomadaire rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie identifiera clairement les éléments suivants :

- Le nombre global, par jour, d'heures de travail effectif effectuées dans le respect de l'horaire collectif.
- Les absences et le type d'absence.
- Les dépassements d'horaires accomplis à la demande de la hiérarchie (heures supplémentaires)
- Les heures de nuit (22 heures/5 heures du matin)
- Les périodes d'astreinte
- Les heures d'intervention (pendant les périodes d'astreinte)
- Une zone de commentaires pour le travail du dimanche et les heures supplémentaires.

Pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours, un document déclaratif hebdomadaire rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie identifiera clairement les éléments suivants :

- Mesure du temps de travail effectif fait par journée ou par demi-journée
- Les absences et le type d'absence.
- Les périodes d'astreintes (par journée et/ou par demi-journée)
- Les périodes d'intervention (pendant les périodes d'astreinte)
- Les Tranches Exceptionnelles d'Activité (période de suractivité nécessaire) pour les Cadres en réalisation de mission avec référence horaire.
- Une zone de commentaires pour le travail du dimanche et les TEA.

## ARTICLE 8.5 - MODALITES DE COMPENSATION POUR LES VOYAGES EFFECTUES PENDANT LES WEEK-END

Il est rappelé que pendant le temps consacré au voyage, le salarié n'exécute pas la prestation objet du contrat de travail. En conséquence, ce temps ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif.

Néanmoins, les salariés effectuant un voyage d'affaires à la demande de l'entreprise le week-end, pourront bénéficier d'une compensation sous la forme d'une récupération, sous la condition que les horaires du voyage soient décidés en fonction des seules contraintes professionnelles, et qu'aucun jour de congé ne soit pris par le salarié à l'occasion de ce voyage.

Cette récupération sera forfaitaire, par tranche d'une demi-journée :

-----



**Pour le personnel non-cadre et les cadres dont la position Syntec est inférieure ou égale à 2.2 :**

- un déplacement, le dimanche, donnera lieu à une durée de récupération proportionnelle au temps consacré au voyage (forfait : une demi-journée ou une journée).
- Un déplacement, le samedi, donnera lieu forfaitairement à une demi-journée de récupération.

**Pour les cadres dont la position Syntec est supérieure ou égale à 2.3,** la récupération sera attribuée en tenant compte de la nature du poste et des responsabilités, de la fréquence des voyages et de la rémunération du cadre concerné.

Toute demande de récupération sera soumise à l'approbation de la hiérarchie avant le départ en voyage, au moyen du formulaire électronique en vigueur et cette demande sera adressée en double, à la hiérarchie et au Département des Ressources Humaines.

## ARTICLE 8.6 - JOURS D'ANCIENNETE

Les salariés continueront de bénéficier de jours de congés supplémentaires en raison de leur ancienneté, selon les modalités consignées à l'article 23 de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etude Techniques dite « Syntec ».

## ARTICLE 8.7 – FORMATION

Certaines formations pourront faire l'objet d'un co-investissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié, conformément aux modalités du chapitre 8 de l'accord de branche du 22 juin 1999.

Les actions d'adaptation, les actions de formation/promotion et les actions de prévention relèvent du plan de formation de l'entreprise et de sa mise en œuvre et ne donnent pas lieu à co-investissement.

En ce qui concerne les actions de formation n'entrant pas dans le Plan de formation mais demandées par le Salarié afin d'acquérir, d'entretenir ou perfectionner ses connaissances, l'Entreprise, si elle l'accepte, prendra en charge 50 % du temps de la formation et le coût du stage. Les 50 % du temps non pris en charge par l'Entreprise seront pris sur le Compte de Temps Disponible du Salarié.

Les formations susceptibles de faire l'objet d'un co-investissement sont les suivantes :

- Les stages de langues en immersion.
- Les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat

-----

- Les formations validées par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi)

Ces actions de formation seront faites exclusivement sur la base du volontariat.

## ARTICLE 8.8 – REPOS HEBDOMADAIRE – CAS DES DIMANCHES TRAVAILLES.

L'activité d'Amadeus est totalement liée aux entreprises de transport et de travail aérien et aux services de réservation et de vente des entreprises et agences de tourisme.

Amadeus s'inscrit dans un contexte international et doit assurer, au même titre qu'une compagnie aérienne, une continuité de service et satisfaire les besoins de sa clientèle.

Les offres de service d'Amadeus s'appuient sur l'exploitation de logiciels qui requièrent des mises à jour et de nouvelles installations. Pour des raisons qui lui sont externes, car liées au mode de fonctionnement de sa clientèle, Amadeus est donc parfois amené à effectuer des tâches durant le week-end.

En effet, les changements et les migrations doivent être conduits le week-end afin d'en limiter l'impact sur le fonctionnement de nos clients.

Conscients de cette contrainte mais soucieux de préserver la qualité de vie des salariés et dans le respect des dispositions légales, les parties ont convenu des points suivants :

L'accès aux locaux d'Amadeus le dimanche fera l'objet d'une procédure spécifique prévoyant l'information préalable à l'administration de l'Entreprise par les hiérarchiques.

Un salarié ne doit donc pas être occupé plus de 6 jours par semaine. Lorsqu'un salarié doit travailler un dimanche, il est de la responsabilité de sa hiérarchie de veiller à ce qu'il bénéficie d'un jour de repos dans les 6 jours précédant ce dimanche.

Dans le cadre des nouvelles dispositions légales et des contraintes de l'Entreprise, tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives et il est de la responsabilité de l'Entreprise de veiller à la prise de ce repos hebdomadairement.

Tout le travail effectué le Dimanche doit être déclaré sur le formulaire hebdomadaire de d'enregistrement du temps de travail.

-----



## **ARTICLE 9 – MODALITES DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION**

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, présents à la date de la prise d'effet de l'accord.

### **ARTICLE 9.1 - QUANTUM DE LA RÉMUNÉRATION**

Dans le cadre du présent accord, il est expressément convenu que les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution à la date d'effet des présentes et travaillant selon les modalités horaires de cet accord, bénéficieront du maintien de leur rémunération brute antérieure.

### **ARTICLE 9.2. - SALAIRE DE BASE**

Le salaire intégralement compensé figurera sur le bulletin de paie sous le seul intitulé "salaire de base".

Les salariés étant rémunérés au forfait annuel, la nature et le volume du forfait seront mentionnés sur le bulletin de paie.

## **ARTICLE 10 – MODALITES DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

Il sera constitué une commission paritaire, constituée de 3 représentants habilités de la Direction plus les délégués des syndicats signataires des présentes, pouvant être accompagnés des salariés ayant participé à la négociation du présent accord.

Cette commission paritaire se réunira au moins une fois par an et elle pourra se réunir chaque trimestre, à la demande de la partie la plus diligente afin de procéder au suivi et au bilan de cet accord de façon à détecter les éventuelles difficultés et d'en envisager les solutions éventuelles. Le temps passé dans ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif, chaque réunion étant d'une durée maximum d'une journée.

Une fois par an, l'Entreprise présentera à la commission paritaire un bilan des conditions d'application du présent accord en matière de réduction du temps de travail.

Plus précisément les documents suivants seront communiqués, une semaine avant la réunion :

-----

- L'évolution des effectifs
- Nombre d'heures et de jours accordés au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (Travail théorique – travail réel)
- Nature et volume des dépassements d'horaires constatés dans le cadre des 3 modalités d'organisation du temps de travail et par division : Heures supplémentaires & T.E.A
- Le nombre de jours de congés payés reportés : en moyenne et dans le cadre des 3 modalités d'organisation du temps de travail par division.
- Point sur l'organisation du travail pour les populations travaillant en cycle et/ou en équipe.
- Utilisation du compte de temps disponible : statistiques de récupération
- Statistiques sur les formulaires déclaratifs de temps de travail non validés par la hiérarchie.

## **ARTICLE 11 - APPLICATION ET MODIFICATION DE L'ACCORD**

**Les parties conviennent que la bonification légale de 10%** accordée sous forme de repos, depuis le 1er février 2000 et jusqu'au jour de l'application du présent accord, compensant les heures faites entre 35 et 39 heures sera remplacée, au jour de la mise en place de l'accord, par l'inscription au compte de temps disponible d'une demi-journée de repos par mois de présence, au prorata du temps de travail effectué entre le 1er février 2000 et la date d'application de l'accord, l'attribution de ces journées de repos réglant définitivement la question du traitement du temps de travail effectué entre le 1er février 2000 et la date d'application de cet accord.

Cet accord constitue un tout indissociable, un ensemble contractuel réciproque dont aucune disposition ne peut être écartée sans remettre en cause l'intégralité même de l'accord.

Toute disposition modifiant les clauses du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant aux présentes.

La partie qui souhaite modifier le présent accord, remet à l'autre un projet écrit de modification et les raisons de la demande de modification. A défaut d'accord dans les trois mois sur la modification demandée, les dispositions litigieuses seront conservées, à charge pour la partie demandeur de dénoncer l'accord si elle l'estime nécessaire

Le Comité d'Entreprise et les CHSCT seront consultés préalablement à la signature d'un avenant modifiant le présent accord dans les conditions fixées par la législation applicable.

-----



Si la loi et/ou l'accord collectif étendu auxquels il est fait référence venaient à être abrogés ou fondamentalement modifiés, les parties signataires adapteront le présent accord à la situation ainsi créée ou le dénonceront.

## **ARTICLE 12 – DUREE - DENONCIATION**

### **ARTICLE 12.1 - DURÉE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er juin 2000.

### **ARTICLE 12.2 - DÉNONCIATION**

Les parties soussignées disposent du pouvoir de dénonciation dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132.8 du Code du Travail s'il apparaît, notamment, que les conditions ayant prévalu à sa mise en place ne sont pas atteintes.

Le présent accord et son annexe 1 pourront être dénoncés sous réserve d'un préavis de 3 mois qui commencera à courir avant l'expiration de chaque période annuelle calendaire.


Cette dénonciation sera effectuée par correspondance recommandée avec accusé de réception.

## **ARTICLE 13 - DEPOT LEGAL**

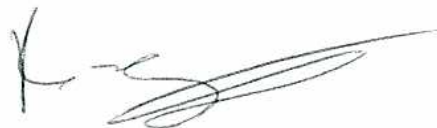
Le présent accord et son annexe 1 seront applicables au terme de procédures de publicité prévues par les articles L 132-10 et L 135-7 du Code du Travail, à savoir :

- dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de GRASSE.

FAIT A SOPHIA ANTIPOLIS, le 25 avril 2000  
en 9 exemplaires



Pour l'UES  
Jacques LIGNIERES



Pour la C.F.D.T  
Rosine GOMEZ

**ANNEXE 1 AU PROJET D'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA  
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**TRAVAIL PAR CYCLES ET PAR EQUIPES**

**DISPOSITIONS CONCERNANT LE HELP DESK**

Le département "Help Desk" de Sophia-Antipolis assure actuellement une couverture horaire continue, 7 jours par semaine, par équipes travaillant par roulement. Cette couverture horaire continue est nécessaire pour permettre à Amadeus de fournir un support technique par téléphone aux marchés du monde entier, en partageant l'ensemble des fuseaux horaires de ces marchés avec 2 départements "Help Desk", l'un aux Etats-Unis, l'autre en Thaïlande.

**1. PRINCIPES :**

Majorations pour heures de dimanche

Pour ce qui concerne les rémunérations et avantages, la Direction et les Organisations Syndicales signataires s'accordent sur le maintien du taux de la majoration des heures de dimanche à 50 % au lieu des 25% prévus par la Convention Collective lorsqu'il s'agit d'un travail habituel. Cette majoration restera payée sous la forme d'une indemnité mensuelle fixe, résultant du calcul de la moyenne du nombre d'heures majorées ramenée au mois.

Le cycle prévoyant qu'il y a 2 dimanches travaillés toutes les 4 semaines, le calcul de la majoration des heures du dimanche résulte en une indemnité mensuelle égale à 5,6% du salaire brut mensuel de base.

Majorations pour Jours Fériés

La Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent que les salariés qui feront partie de l'organisation par roulement telle que décrite dans le présent document bénéficieront d'une majoration de 75% s'appliquant lors du travail pendant les Jours Fériés à l'exception de Noël, du Jour de l'an et du 1er mai, pour lesquels la majoration restera maintenue à 100%.

-----





## Tickets Restaurant

La Direction et les Organisations Syndicales signataires s'accordent sur la valeur du Ticket Restaurant, pour les salariés travaillant les jours de week-end ou les jours fériés, qui sera de 47 Fr. dont 28 Fr. pris en charge par l'employeur.

## **2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :**

**Forfait annuel en heures** : 1591 heures

**Durée du cycle** : 4 semaines

Chaque semaine comporte 4 jours travaillés susceptibles d'inclure des jours fériés. Ces derniers, qui donnent lieu conventionnellement à récupération, ont été intégrés dans le calcul annuel du temps du travail.

**Nombre d'heures de travail par jour** : **8 h 36**

**Pause déjeuner obligatoire** : **1 heure**

Afin de maintenir l'amplitude horaire actuelle de 8 h 00 à 18 h 30, le cycle de travail se déroulera avec 2 équipes travaillant par roulement et en continu 7/7 jours. Le ou les jours de repos hebdomadaire seront accordés à des salariés à des moments différents de la semaine.

- 1er équipe « Early Shift » E – 8 h 00 / 17 h 36
- 2ème équipe « Later Shift » L – 9 h 00 / 18 h 36
- Jour de repos : X

	<b>Dimanche</b>	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>	<b>Samedi</b>
<b>Semaine 1</b>	X	X	X	L	L	E	E
<b>Semaine 2</b>	X	L	E	E	E	X	X
<b>Semaine 3</b>	L	E	X	X	X	L	L
<b>Semaine 4</b>	E	X	L	L	L	X	X

## **DISPOSITIONS CONCERNANT LA « DATABASE »**

Ce département assure actuellement une couverture horaire continue avec des équipes travaillant par roulement. Cette couverture horaire continue n'est plus indispensable au fonctionnement de ce Service car les besoins de travail les dimanches et la nuit, même s'ils continuent à exister, sont beaucoup plus ponctuels.

Au regard des nouvelles contraintes de cette activité, les parties conviennent des dispositions suivantes.

### **1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :**

Couverture horaire de 6 jours sur 7, le Samedi devant être travaillé par roulement sur l'année à raison de 4 heures (8 h.00/12 h.00).

Equipe = Le calcul théorique se fait sur 6 personnes.

Pause déjeuner obligatoire : **1 heure**

Nombre de jours de repos de RTT : Identiques à celui déterminé pour les salariés en modalités standard.

**Durée du cycle** : le cycle se déroulera sur 6 semaines

Afin de maintenir une amplitude horaire de 8 h 00 à 20 h 00, le cycle de travail se déroulera avec 6 personnes travaillant par roulement.

- une personne en « Early Shift » E – 8 h 00 / 17 h 00 (incluant une heure de pause-déjeuner).
- une personne en « Late Shift » L – 14.00 / 20.00 + le samedi matin
- 4 personnes en « Admin Shift » (horaire collectif de l'entreprise – cf. article 3.3 du présent accord).



	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	
<b>Semaine 1</b>	E	E	E	E	E	X	40.00
<b>Semaine 2</b>	A	A	A	A	A	X	37.00
<b>Semaine 3</b>	A	A	A	A	A	X	37.00
<b>Semaine 4</b>	A	A	A	A	A	X	37.00
<b>Semaine 5</b>	L	L	L	L	L	½	34.00
<b>Semaine 6</b>	A	A	A	A	A	X	37.00
						moyenne	<b>37 h 00</b>

## 2. Clause de protection des salaires :

La prime mensuelle de 5% correspondant à l'organisation du travail précédente est supprimée et remplacée par la compensation financière pour le travail par cycle prévue à l'article 6 du présent accord.

Au regard de la modification du cycle et de la suppression du travail de Dimanche, pour ne pas pénaliser les salariés ayant bénéficié de la compensation financière liée aux heures faites le Dimanche et/ou la nuit, il est convenu entre les parties des modalités suivantes pour les salariés présents aux effectifs de ce département à la date du 31 mars 2000 (et qui feront toujours partie de ce département au jour de la mise en place de la nouvelle organisation.) :

- Pour les salariés, dont le salaire mensuel brut de décembre 1999 est inférieur ou égal à 13 000 Fr., la Direction garantit une augmentation minimale du salaire mensuel de base pour l'année 2000 de 4,5 %.
- Pour les salariés, dont le salaire mensuel brut de décembre 1999 est supérieure à 13 000 Fr., la Direction garantit une augmentation minimale du salaire mensuel de base pour l'année 2000 de 3.5 %.

### **3. Modalités pratiques :**

#### Tickets Restaurant

Un ticket restaurant d'une valeur de 47 fr. sera accordé aux salariés travaillant le soir au-delà de 19 heures dont 28 Fr. sont pris en charge par l'employeur.

#### Majorations pour Jours Fériés

La Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent que les salariés qui feront partie de l'organisation par roulement telle que décrite dans le présent document bénéficieront d'une majoration de 50 % s'appliquant lors du travail pendant les Jours Fériés à l'exception de Noël, du Jour de l'an et du 1er mai, pour lesquels la majoration restera maintenue à 100%.

↓

-----

*R*



**AVENANT du 22 mai 2002 à l'ACCORD du 25 avril 2000 SUR  
L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL**

**Avenant à l'annexe 1 - sur le travail par cycle et par équipe**

**Dispositions concernant le Help Desk**

**ENTRE :**

La société AMADEUS sas sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA  
ANTIPOLIS CEDEX,  
représentée par Martine LIMOUSIN, Directeur des Ressources Humaines

**D'une part,**

**ET**

Le Syndicat C.F.D.T.,  
représenté par Rosine GOMEZ, dûment mandatée

**D'autre part,**

**Il a été convenu :**

**Cet avenant annule et remplace l'annexe 1 de l'accord du 25 avril 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour sa seule partie concernant le «HELP DESK»**

**1. PRINCIPES :**

Majorations pour heures de dimanche

Pour ce qui concerne les rémunérations et avantages, la Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent que la prime forfaitaire de 5,6 % correspondant au paiement des majorations des heures du dimanche est supprimée, et remplacée par un paiement majoré de 50 % des heures de dimanche réellement effectuées et déclarées comme telles par le salarié dans le formulaire auto-déclaratif du temps de travail (weekly time sheet), et après validation par la hiérarchie.

Majorations pour Jours Fériés

La Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent que les salariés qui feront partie de l'organisation par roulement telle que décrite dans le présent document bénéficieront d'une majoration de 75% s'appliquant lors du travail pendant les Jours Fériés, déclarés dans le formulaire auto-déclaratif du temps de travail

(Weekly Time Sheet), et après validation par la hiérarchie, à l'exception de Noël, du Jour de l'an et du 1er mai, pour lesquels la majoration restera maintenue à 100%.

### Tickets Restaurant

La Direction et les Organisations Syndicales signataires s'accordent sur la valeur du Ticket Restaurant, pour les salariés travaillant les jours de week-end ou les jours fériés, qui sera de 7.62 Euros dont 4.57 Euros pris en charge par l'employeur.

### Prime de cycle :

Pour rappel la compensation financière pour le travail par cycle prévue à l'article 6 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 25 avril 2000 et égale à 3 % du salaire de base mensuel est maintenue pour les salariés continuant à travailler en cycle.

- Jours de réduction de temps de travail :

Trois jours de repos annuel sont attribués en contrepartie de la réduction du temps de travail à 1591 heures pour les salariés faisant partie de l'organisation du temps de travail en cycle au sein du Help Desk. Ces trois jours seront crédités sur le Compte de Temps Disponible (CTD) à partir du 1er juin 2003 et à la fin de chaque période de référence annuelle conformément aux modalités définies à l'accord du 25 avril 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

## 2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

**Forfait annuel en heures :** 1591 heures

**Durée du cycle :** 6 semaines

Chaque semaine comporte des jours travaillés susceptibles d'inclure des jours fériés. Ces derniers, qui donnent lieu conventionnellement à récupération, ont été intégrés dans le calcul annuel du temps du travail.

**Pause déjeuner obligatoire :** 1 heure

Pour les semaines comprenant 5 jours de travail :

- Early shift: 8h00 – 16h00 (7h00)
- Late shift 10h30 – 18h30 (7h00)

Pour les semaines comprenant 4 jours de travail :

- Early shift: 8h00 – 17h45 (8h45)
- Late shift 8h45 – 18h30 (8h45)

AL



	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	NB days	Hours/week
1	Late 7:00	Off	Off	Late 7:00	Late 7:00	Late 7:00	Late 7:00	5	35
2	Off	Off	Early 8:45	Early 8:45	Early 8:45	Early 8:45	Off	4	35
3	Off	Late 7:00	Late 7:00	Late 7:00	Late 7:00	Late 7:00	Off	5	35
4	Off	Early 7:00	Early 7:00	Early 7:00	Early 7:00	Early 7:00	Off	5	35
5	Off	Late 8:45	Late 8:45	Late 8:45	Late 8:45	Off	Off	4	35
6	Early 7:00	Early 7:00	Early 7:00	Early 7:00	Off	Off	Early 7:00	5	35

### **3. Clause de protection des salaires :**

Cette clause s'applique exclusivement aux 9 salariés faisant partie de l'organisation du temps de travail en cycle au sein du Help Desk à la date du 31 mars 2002.

Au regard de la modification du cycle et de la réduction des effectifs affectés à son fonctionnement, il est convenu entre les parties des modalités suivantes:

- Pour les salariés, dont le salaire annuel de base est inférieur ou égal à 30 000 Euros, la Direction garantit :
  - Une augmentation minimale du salaire mensuel de base pour l'année 2002 de 6 %.
  - Une prime exceptionnelle égale à 4% du salaire de base annuel qui sera payée le mois de la mise en place du nouveau cycle.
- Pour les salariés, dont le salaire annuel de base est supérieur à 30 000 Euros, la Direction garantit :
  - Une augmentation minimale du salaire mensuel de base pour l'année 2002 de 5 %.
  - Une prime exceptionnelle égale à 5% du salaire de base annuel qui sera payée le mois de la mise en place du nouveau cycle.

### **4. Information :**

La Direction fournira aux Organisations Syndicales signataires un état statistique indiquant l'augmentation de salaire moyenne et le bonus moyen des 9 salariés faisant partie de l'organisation du temps de travail en cycle au sein du Help Desk à la date du 31 mars 2002, aux fins de comparaison avec l'ensemble des salariés du «Help Desk» et ce, après chaque revues de salaire 2003 et 2004.

Pendant une année suivant la mise en place du nouveau cycle, la Direction fournira trimestriellement aux Organisations Syndicales signataires un état faisant apparaître, de manière anonyme; les cycles effectivement réalisés par rapport à ceux qui avaient été planifiés.

*ac*

*RB*

## **5. Application et modification de l'accord**

Toute disposition modifiant les clauses du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant aux présentes.

La partie qui souhaite modifier le présent accord, remet à l'autre un projet écrit de modification et les raisons de la demande de modification. A défaut d'accord dans les trois mois sur la modification demandée, les dispositions litigieuses seront conservées, à charge pour la partie demandeur de dénoncer l'accord si elle l'estime nécessaire

Le Comité d'Entreprise et le CHSCT ont été consultés préalablement à la signature de cet avenant.

Si la loi et/ou l'accord collectif étendu auxquels il est fait référence venaient à être abrogés ou fondamentalement modifiés, les parties signataires adapteront le présent avenant à la situation ainsi créée ou le dénonceront.

## **6. Durée et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties soussignées disposent du pouvoir de dénonciation dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132.8 du Code du Travail s'il apparaît, notamment, que les conditions ayant prévalu à sa mise en place ne sont pas atteintes.

Le présent avenant pourra être dénoncé sous réserve d'un préavis de 3 mois qui commencera à courir avant l'expiration de chaque période annuelle calendaire.

Cette dénonciation sera effectuée par correspondance recommandée avec accusé de réception.

## **7. Dépôt légal**

Le présent avenant sera applicable au terme de procédures de publicité prévues par les articles L 132-10 et L 135-7 du Code du Travail, à savoir :

- dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de GRASSE.

AL





FAIT A SOPHIA ANTIPOLIS, en 8 exemplaires,

Le 22 mai 2002

**Pour Amadeus sas  
Martine LIMOUSIN**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a smaller 'm' and a horizontal stroke.

**Pour la C.F.D.T  
Rosine GOMEZ**

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'R' followed by a horizontal stroke that ends in a small arrowhead.

**AVENANT D'ADHESION  
A L'ACCORD D'ENTREPRISE  
PORTANT SUR L'AMENAGEMENT ET  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

La société AMADEUS s.a.s. sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX, représentée par Jean-Paul HAMON, Président,

D'une part,

ET

Le syndicat C.F.E-C.G.C, représenté par Claude RITTER dûment mandaté,

D'autre part,

**ARTICLE 1**

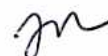
Dans le cadre des dispositions de l'article L.132-9 du Code du Travail, les syndicats signataires de cet avenant déclarent adhérer à l'ensemble des dispositions de l'Accord collectif d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, signé le 25 avril 2000 par le Syndicat CFDT.

**ARTICLE 2**

Le présent avenant d'adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, c'est à dire en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Grasse.

Le présent avenant d'adhésion fera objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet, et sera notifié aux syndicats signataires conformément aux dispositions de l'article L.132-9 alinéa 3 du Code du travail.

FAIT A SOPHIA ANTIPOLIS, le 3/5/05  
En 11 exemplaires originaux.



Pour Amadeus s.a.s.  
Jean-Paul HAMON

Pour la C.F.E.-C.G.C.  
Claude RITTER

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claude Ritter', written in a cursive style.

**AVENANT du 18 mai 2005 à l'ACCORD du 25 avril 2000 SUR  
L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL**

**Avenant à l'annexe 1 - sur le travail par cycle et par équipe**

**Dispositions concernant la « Database »**

**Avenant de suppression définitive du travail par cycle et par  
équipe à la Database**

**ENTRE :**

La société AMADEUS sas sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX, représentée par Jean-Paul HAMON, Président

**D'une part,**

**ET**

Le syndicat C.F.E-C.G.C, représenté par Claude RITTER, Claire MOIGNO dûment mandatés,

Le syndicat C.F.D.T., représenté par Rosine GOMEZ dûment mandatée,

Le syndicat C.F.T.C, représenté par Christian BLASIAK dûment mandaté,

Le syndicat C.G.T représenté par Stéphane JOUTEUX dûment mandaté,

**D'autre part,**

**Il a été convenu :**

**Cet avenant supprime de manière définitive l'organisation du travail en cycle par équipe concernant la Database telle que précisée dans l'annexe 1 de l'accord du 25 avril 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour sa seule partie concernant la Database.**

*m R.*

*lc*



## PREAMBULE :

L'organisation du temps de travail en place au sein de la Database prévoyant une couverture horaire de 8h00 à 20h00 et le samedi matin avec des équipes travaillant par roulement n'est plus nécessaire aujourd'hui, les besoins de travail durant ces périodes étant devenus inexistant.

En conséquence, les parties conviennent que les salariés travaillant actuellement en cycle par équipe à la Database ne suivront plus cette organisation particulière du temps de travail, ne bénéficieront plus des dispositions particulières y afférentes et seront soumis aux dispositions générales concernant le temps de travail telles que précisées à l'accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

## 1. Clause de protection des salaires :

Cette clause s'applique exclusivement aux salariés faisant partie de l'organisation du temps de travail en cycle au sein de la Database au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et encore présent dans cette organisation au 1<sup>er</sup> juin 2005.

Les salariés arrêtant le travail en cycle ne percevront plus la prime de cycle représentant 3 % du salaire de base, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005.

Cependant, à titre exceptionnel, il est convenu que le salaire annuel de base sera augmenté de 1.5 % au 1<sup>er</sup> juin 2005 pour les salariés concernés.

Par ailleurs, la Direction s'engage à ce que les salariés concernés bénéficient, à l'occasion de la revue annuelle de salaire d'avril 2005, d'une augmentation du salaire annuel de base d'au moins 1,5 %.

## 2. Application et modification de l'accord

Toute disposition modifiant les clauses du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant aux présentes.

La partie qui souhaite modifier le présent accord, remet à l'autre un projet écrit de modification et les raisons de la demande de modification. A défaut d'accord dans les trois mois sur la modification demandée, les dispositions litigieuses seront conservées, à charge pour la partie demandeur de dénoncer l'accord si elle l'estime nécessaire

Si la loi et/ou l'accord collectif étendu auxquels il est fait référence venaient à être abrogés ou fondamentalement modifiés, les parties signataires adapteront le présent avenant à la situation ainsi créée ou le dénonceront.

12  
R.

R.

### **3. Durée et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties soussignées disposent du pouvoir de dénonciation dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132.8 du Code du Travail.

En conséquence, le présent avenant pourra être dénoncé sous réserve d'un préavis de 3 mois qui commencera à courir avant l'expiration de chaque période annuelle calendaire.

Cette dénonciation sera effectuée par correspondance recommandée avec accusé de réception.

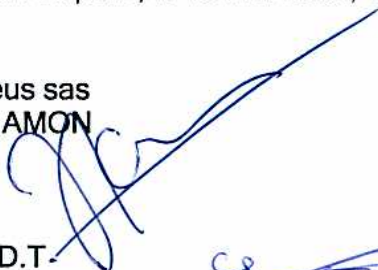
### **4. Dépôt légal**

Le présent accord sera applicable au terme de procédures de publicité prévues par les articles L 132-10 et L 135-7 du Code du Travail, à savoir :

- dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de GRASSE.

Fait à Sophia-Antipolis, le 18 mai 2005, en 11 exemplaires originaux.

Pour Amadeus sas  
Jean-Paul HAMON



Pour la C.F.D.T.  
Rosine GOMEZ



Pour la C.F.E.-C.G.C.  
Claude RITTER et/ou Claire MOIGNO



Pour la C.F.T.C.  
Christian BLASIAK

Pour la C.G.T.  
Stéphane JOUTEUX

m



**MODIFICATION DE L'AVENANT DU 22 MAI 2002 A L'ACCORD DU 25 AVRIL 2000  
SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Avenant n° 2 à l'annexe 1 - sur le travail par cycle et par équipe -**

**Dispositions concernant le Help Desk**

**ENTRE :**

La société AMADEUS s.a.s. sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA  
ANTIPOLIS CEDEX,  
représentée par Marilyne LAXENAIRE, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

**ET**

Le Syndicat C.F.D.T.,  
représenté par Rosine GOMEZ, dûment mandatée

Le Syndicat C.F.E.- C.G.C,  
représenté par Claude RITTER et/ou Olivier PREVE, dûment mandaté.

D'autre part,

**Il a été convenu :**

Cet avenant modifie le paragraphe 2 intitulé « ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de l'avenant du 22 mai 2002 à l'ACCORD du 25 avril 2000 SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL - Avenant à l'annexe 1 - sur le travail par cycle et par équipe - Dispositions concernant le Help Desk.

Les autres dispositions dudit avenant du 22 mai 2002 restent inchangées.

**2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :**

**2.1. Modalité d'organisation**

**Forfait annuel en heures : 1598 heures**

**Durée du cycle : 7 semaines**

Chaque semaine comporte des jours travaillés susceptibles d'inclure des jours fériés. Ces derniers, qui donnent lieu conventionnellement à récupération, ont été intégrés dans le calcul annuel du temps du travail.

**Pause déjeuner obligatoire : 1 heure**

H 2 R

R

Le cycle est organisé sous forme de semaines comprenant 4 jours de travail :

- Early shift: 8h00 - 17h45 (8h45)
- Late shift 8h45 - 18h30 (8h45)

	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY	SUNDAY	Hours /week
1	EARLY	EARLY	EARLY	EARLY	OFF	OFF	OFF	35
2	OFF	LATE	LATE	LATE	LATE	OFF	OFF	35
3	OFF	LATE	OFF	OFF	LATE	EARLY	EARLY	35
4	EARLY	OFF	OFF	OFF	LATE	LATE	LATE	35
5	LATE	OFF	LATE	LATE	EARLY	OFF	OFF	35
6	LATE	LATE	LATE	LATE	OFF	OFF	OFF	35
7	OFF	EARLY	EARLY	EARLY	EARLY	OFF	OFF	35

## 2.2. Congés payés

Afin de simplifier la gestion administrative et au regard de la nouvelle organisation basée sur des semaines de 4 jours de travail, les salariés du cycle bénéficieront de 24 jours ouvrés, ceci correspondant aux 30 jours applicables à l'ensemble des salariés Amadeus travaillant à temps plein 5 jours par semaine (pour un salarié ayant un droit complet à congés).

Ceci permettra aux salariés travaillant en cycle de bénéficier d'une plus grande souplesse dans la prise des jours de congés permettant notamment la prise fractionnée de ces jours, après accord du management.

### APPLICATION ET MODIFICATION DE L'ACCORD

Toute disposition modifiant les clauses du présent avenant donnera lieu à l'établissement d'un avenant aux présentes.

La partie qui souhaite modifier le présent avenant, remet à l'autre un projet écrit de modification et les raisons de la demande de modification. A défaut d'accord dans les trois mois sur la modification demandée, les dispositions litigieuses seront conservées, à charge pour la partie demanderesse de dénoncer l'accord si elle l'estime nécessaire en respectant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée avec Accusé de Réception.

Le Comité d'Entreprise et le CHSCT ont été consultés préalablement à la signature de cet avenant.

Si la loi et/ou l'accord collectif étendu auxquels il est fait référence venaient à être abrogés ou fondamentalement modifiés, les parties signataires adapteront le présent avenant à la situation ainsi créée ou le dénonceront.

Les dispositions du présent Avenant entreront en application à compter du 8 mai 2006.

H 2 R.

R



## DUREE ET DENONCIATION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties soussignées disposent du pouvoir de dénonciation dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132.8 du Code du Travail s'il apparaît, notamment, que les conditions ayant prévalu à sa mise en place ne sont pas atteintes.

Le présent avenant pourra être dénoncé sous réserve d'un préavis de 3 mois qui commencera à courir avant l'expiration de chaque période annuelle calendaire.

Cette dénonciation sera effectuée par correspondance recommandée avec accusé de réception.

## DEPOT LEGAL

Le présent avenant sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par les articles L 132-10 et L 135-7 du Code du Travail, à savoir :

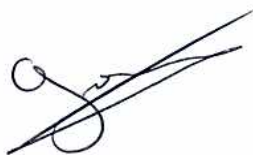
- dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de GRASSE.

FAIT en 8 exemplaires, le 10 mars 2006, à Sophia-Antipolis.



**Pour Amadeus s.a.s**  
**Marilyne LAXENAIRE**

**Pour la C.F.D.T**  
**Rosine GOMEZ**



**Pour la C.F.E.-C.G.C.**  
**Claude RITTER et/ou**  
**Olivier PREVE**

**AVENANT du 29 juin 2007  
à l'ACCORD du 25 avril 2000 SUR L'AMENAGEMENT ET LA  
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Avenant à l'annexe 1 - sur le travail par cycle et par équipe**

**Dispositions concernant le Help Desk**

**ENTRE :**

La société AMADEUS s.a.s. sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX,  
représentée par Magali VIANO, Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

**ET**

Le Syndicat C.F.D.T.,  
représenté par Rosine GOMEZ, déléguée syndical et/ou Sabine DAUPLAY,  
déléguée syndical, dûment mandatées

Le Syndicat C.F.E.- C.G.C,  
représenté par Olivier PREVE, délégué syndical, dûment mandaté.

D'autre part,

**Il a été convenu :**

Cet avenant annule et remplace l'annexe 1 (ainsi que les avenants n°1 et 2 de l'annexe 1) de l'accord du 25 avril 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour l'ensemble des dispositions concernant le « Help Desk »

**1. INTRODUCTION :**

Le département "Help Desk" de Sophia-Antipolis assure actuellement une couverture horaire continue, 7 jours par semaine, par équipes travaillant par roulement. Cette couverture horaire continue est nécessaire pour permettre à Amadeus de fournir un support technique par téléphone aux marchés du monde entier, en partageant l'ensemble des fuseaux horaires de ces marchés avec actuellement trois autres départements "Help Desk", un aux Etats-Unis, un en Thaïlande et un en Australie.



## 2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

En fonction des équipes et des contraintes spécifiques de certaines d'entre elles, il est prévu d'organiser la coexistence de différentes modalités d'organisation du temps de travail au sein du « Help Desk » pouvant être construites de la manière suivante :

- une organisation par cycle (roulement) et par équipe incluant un travail les « week-end » et jours fériés, et/ou,
- une organisation par équipe du lundi au vendredi.

### 2.1. Principes généraux communs :

Les horaires d'équipe sont définis comme suit :

Shift/équipe*	Heure de début		Heure de fin	
« Early »	08h00		16h24	
« Late »	10h00		18h24	

\* Incluant 1 heure de pause déjeuner obligatoire

Le temps de travail effectif quotidien est de 7 heures 24 minutes.

Ces horaires qui constituent un modèle commun, pourront être combinés de la manière suivante :

- en semaine : "Week Shift late" / "Week Shift early"
- le week end : "WE shift late" / "WE shift early"

La durée du travail est basée sur 37 heures de travail par semaine ou en moyenne sur le cycle, dans le cadre des combinaisons suivantes :

WE Shift Late	Avg hrs							37.00 hrs
	l	m	m	j	v	s	d	
W1	l	l	l		l	l	l	44.40
W2		e	e	e	e			29.60

WE Shift Early	Avg hrs							37.00 hrs
	l	m	m	j	v	s	d	
W1	e	e	e	e		e	e	44.40
W2	l		l	l	l			29.60

Week Shift	Avg hrs							37.00 hrs
	l	m	m	j	v	s	d	
W1	l	l	l	l	l			37.00
W2	e	e	e	e	e			37.00

### 2.2. Organisations mises en œuvre :

Trois organisations, telles que décrites ci-après, seront mises en œuvre progressivement.

D'autres types d'organisations du travail pourront être proposés sur la base des principes généraux communs (précisés au point 2.1 du présent accord) et conformément aux articles 6 (« Dispositions spécifiques concernant le travail par cycle ») et 7 (« Le travail par équipe ») de l'accord d'entreprise du 25 avril 2000.

La hiérarchie s'engage à prendre les actions nécessaires pour éviter toute perturbation des planifications établies.

Ainsi, en cas d'absence exceptionnelle d'un salarié (maladie, événements familiaux...) dont la présence était planifiée le week end, le management privilégiera la coopération avec les autres sites « Help Desk », (Etats-Unis, Thaïlande et Australie) dans le but d'éviter une perturbation des calendriers individuels des autres salariés du Help Desk de Sophia Antipolis.

**2.2.1. Organisation du travail par cycle et par équipe selon le modèle « Shift 6-2 »**

Cette organisation est basée sur 6 semaines avec deux personnes au minimum le week end et fonctionnera avec 6 personnes

Shift 6-2	Avg hrs							37.00 hrs
	l	m	m	j	v	s	d	
W 1								44.40
W 2		e	e	e	e			29.60
W 3	e	e	e	e		e	e	44.40
W 4								29.60
W 5								37.00
W 6	e	e	e	e	e			37.00

**2.2.2. Organisation du travail par cycle et par équipe selon le modèle « Shift 5-1 »**

Cette organisation est basée sur 5 semaines avec une personne au minimum le week end et fonctionnera avec 5 personnes

Shift 5-1	Avg hrs							37.00 hrs
	l	m	m	j	v	s	d	
W 1								44.40
W 2		e	e	e	e			29.60
W 3								37.00
W 4	e	e	e	e	e			37.00
W 5								37.00

**2.2.3. Organisation du travail par équipe selon le modèle « Shift 4-0 »**

Cette organisation est basée sur un travail par équipe en semaine et est organisée sur 4 semaines et fonctionnera avec 4 personnes.

Shift 4-0	Avg hrs							37.00 hrs
	l	m	m	j	v	s	d	
W 1								37.00
W 2	e	e	e	e	e			37.00
W 3								37.00
W 4	e	e	e	e	e			37.00



### 3. COMPENSATIONS :

#### Majorations pour heures, de samedi, dimanche et jours fériés

La Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent que les salariés qui feront partie de l'organisation par cycle (roulement) bénéficieront d'une majoration de :

- 50 % des heures de samedi,
- 100 % des heures de dimanche,
- 150% s'appliquant lors du travail pendant les jours fériés.

Pour bénéficier de l'application de ces majorations, ces heures devront :

- avoir été réellement effectuées et déclarées par le salarié dans le formulaire auto-déclaratif du temps de travail (weekly time sheet),
- validées par la hiérarchie.

#### Tickets Restaurant

Les salariés amenés à travailler les jours de week-end ou les jours fériés, bénéficieront de tickets restaurants dont la valeur correspond aux montants définis en interne.

#### Prime de cycle pour les personnes travaillant en cycle et en équipe

Pour rappel la compensation financière pour le travail par cycle (roulement), prévue à l'article 6 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé le 25 avril 2000 et égale à 3% du salaire de base mensuel, est maintenue pour les salariés continuant à travailler en cycle.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent d'accorder également cette compensation financière de 3% du salaire de base mensuel, aux salariés travaillant en équipe.

#### Jours de réduction de temps de travail :

Compte tenu du fait que les salariés concernés par la présente organisation du travail, ont une durée annuelle de travail de 1598 heures et une organisation du temps de travail basée sur 37 heures (par semaine ou une moyenne sur la durée du cycle), ces salariés bénéficient de jours de réduction du temps de travail dans la même proportion que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ces jours seront crédités sur le Compte de Temps Disponible (CTD) conformément aux modalités définies à l'accord du 25 avril 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

### 4. INFORMATION :

Pendant 6 mois suivant la mise en place du nouveau cycle, la Direction fournira trimestriellement aux organisations syndicales signataires un état faisant apparaître, de manière anonyme, les cycles effectivement réalisés par rapport à ceux qui avaient été planifiés.

## **5. Application et modification de l'accord**

Les dispositions modifiant les clauses du présent accord donneront lieu à l'établissement d'un avenant aux présentes.

La partie qui souhaite modifier le présent accord, remet à l'autre un projet écrit de modification et les raisons de la demande de modification. A défaut d'accord dans les trois mois sur la modification demandée, les dispositions restent inchangées, à charge pour la partie demandeur de dénoncer l'accord si elle l'estime nécessaire.

Le Comité d'Entreprise et le CHSCT ont été consultés préalablement à la signature de cet avenant.

Si la loi et/ou l'accord collectif étendu auxquels il est fait référence venaient à être abrogés ou fondamentalement modifiés, les parties signataires adapteront le présent avenant à la situation ainsi créée ou le dénonceront.

## **6. Durée et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties soussignées disposent du pouvoir de dénonciation dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132.8 du Code du Travail s'il apparaît, notamment, que les conditions ayant prévalu à sa mise en place ne sont pas atteintes.

Le présent avenant pourra être dénoncé sous réserve d'un préavis de 3 mois qui commencera à courir avant l'expiration de chaque période annuelle calendaire.

Cette dénonciation sera effectuée par correspondance recommandée avec accusé de réception.

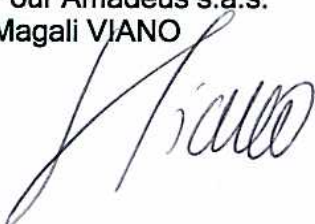
## **7. Dépôt légal**

Le présent avenant sera applicable au terme de procédures de publicité prévues par les articles L 132-10 et L 135-7 du Code du Travail, à savoir :

- dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Grasse.

Fait, le 29 juin 2007, à Sophia Antipolis, en 4 exemplaires originaux.

Pour Amadeus s.a.s.  
Magali VIANO



Pour la C.F.D.T  
Rosine GOMEZ  
Et/ou Sabine DAUPLAY



Pour la CFE-CGC  
Olivier PREVE





**AVENANT D'ADHESION  
A L'ACCORD D'ENTREPRISE  
PORTANT SUR L'AMENAGEMENT ET  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ENTRE :**

La société AMADEUS s.a.s. sise 485, route du Pin Montard - 06902 SOPHIA ANTIPOLIS  
CEDEX, représentée par Jean-Paul HAMON, Président,

D'une part,

**ET**

Le syndicat C.F.T.C., représenté par Christian BLASIAK et/ou Jean-Marie FELIX dûment  
mandatés,

D'autre part,

**ARTICLE 1**

Dans le cadre des dispositions de l'article L.132-9 du Code du Travail, les syndicats  
signataires de cet avenant déclarent adhérer à l'ensemble des dispositions, avenants et  
annexes de l'Accord collectif d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du  
temps de travail, signé le 25 avril 2000.

**ARTICLE 2**

Le présent avenant d'adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux  
articles L 132-10 et L 135-7 du Code du Travail, à savoir :

- dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation  
Professionnelle
- dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Grasse.

Le présent avenant d'adhésion fera objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet,  
et sera notifié aux syndicats signataires conformément aux dispositions de l'article L.132-9  
alinéa 3 du Code du travail.

Fait à Sophia-Antipolis, le 10 juillet 2007, en 3 exemplaires originaux.

Pour Amadeus s.a.s.  
Jean-Paul HAMON

Pour la C.F.T.C.  
Christian BLASIAK et/ou Jean-Marie FELIX

H