

# ACCORD DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

*L'application de l'accord du 21 septembre 1999 a été mise en cause suite à la modification de la structure juridique de Manpower France en mai 2004.*

*En application de l'article L.132-8 alinéa 7, une nouvelle négociation a été engagée et a conduit à la signature de cet accord permettant les adaptations nécessaires.*

*En application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité, les Organisations syndicales et la Direction se rencontreront afin de convenir des modalités correspondantes.*

*Le présent document intègre les modifications liées à l'avenant n°1 du 26 novembre 1999, et en annexe, l'exposé des motifs de cet avenant ainsi que le texte d'information sur l'obtention des aides de l'accord sur la réduction du temps de travail rédigé par l'ensemble des signataires le 28 décembre 1999.*

*Il intègre enfin les modifications apportées par l'avenant n°2 du 17 décembre 2001 relatif à l'harmonisation des délais d'acquisition et de prise de jours RTT, CP et repos supplémentaires.*

## PLAN DE L'ACCORD

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3 MODALITES D'APPLICATION DE CETTE REDUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES ET AUX ATTACHES COMMERCIAUX. ....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5 CADRES DE NIVEAUX 7.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 6 PRISE DES JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 7 ORGANISATION ET GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>5</b>
HORAIRE COLLECTIF DECALE : .....	5
MODALITES SPECIFIQUES RELATIVES AUX HORAIRES DES COLLABORATEURS AFFECTES A DES TACHES ADMINISTRATIVES .....	5
ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LA SEMAINE : .....	5
MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	6
<b>ARTICLE 8 COMPTE EPARGNE TEMPS.....</b>	<b>6</b>
1. OUVERTURE DU COMPTE .....	6
2. ALIMENTATION DU COMPTE.....	6
3. INFORMATION DU SALARIE.....	7
4. UTILISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS .....	7
5. DUREE DU CONGE.....	7
6. SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE .....	7
7. CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE.....	8
<b>ARTICLE 9 TEMPS PARTIELS.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 10 FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 11 SALAIRES .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 12 CREATION D'EMPLOI.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 13 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'APPLICATION.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 14 CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR ET D'APPLICATION DE L'ACCORD.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 15 NON-CUMUL DES AVANTAGES .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 16 DUREE DE L'ACCORD.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 17 DEPOT .....</b>	<b>11</b>



### **ARTICLE 3**

#### **MODALITES D'APPLICATION DE CETTE REDUCTION**

Afin de maintenir les horaires d'ouverture des agences, et ainsi l'accessibilité pour les clients et les intérimaires à notre service, l'horaire collectif hebdomadaire est maintenu sur une base de 39h00 et en conséquence la réduction du temps de travail est assurée, en application de l'article L212-9-II du Code du travail, par l'attribution de jours de repos supplémentaires sur l'année, dénommés jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Compte tenu du décompte arrêté à l'article précédent, la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne conduit à donner un nombre de JRTT égal à au moins 10 % du nombre de jours travaillés, soit 23 JRTT pour chaque salarié permanent employé à temps plein et ayant été présent du 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours au 28/29 février de l'année suivante.

Les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage bénéficient également de la réduction du temps de travail, par l'attribution d'un nombre de JRTT proportionnel à leur temps de travail dans l'entreprise.

Le droit à JRTT est acquis à raison d'une demi-journée par semaine civile de travail effectif à temps plein.

Le contrôle du temps de travail effectif est du ressort du responsable de l'unité de travail. Ce contrôle horaire (pour les niveaux I à III et pour les administratifs de niveau IV) est effectué à partir de relevés manuscrits signés par le salarié et le responsable de l'unité de travail. Les heures supplémentaires, régies par les dispositions légales en vigueur, sont récupérées, conformément aux dispositions légales relatives au repos compensateur de remplacement. A titre exceptionnel, la Direction peut décider de rémunérer les heures supplémentaires.

Le travail effectif est défini selon la législation et les textes conventionnels en vigueur.

### **ARTICLE 4**

#### **DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES ET AUX ATTACHES COMMERCIAUX.**

Les cadres et attachés commerciaux bénéficient du présent accord dans les mêmes conditions que les autres salariés, à l'exception du mode de décompte du temps de travail effectif.

Le temps de travail de ces collaborateurs est décompté en jours selon les dispositions des articles 1-3-4 et 1-4 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT. du 21 avril 1999.

### **ARTICLE 5**

#### **CADRES DE NIVEAUX 7**

Les cadres de niveau 7 sont les cadres dirigeants. A ce titre, ils ne sont pas soumis à la législation sur le temps de travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions.

Pour ce niveau, le nombre de JRTT est fixé à 11 jours par période de référence (du 1<sup>er</sup> mars de chaque année au 28/29 février de l'année suivante).

### **ARTICLE 6**

#### **PRISE DES JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES**

La prise effective des JRTT sera organisée par note de la DRH sous le respect des règles suivantes :

Les JRTT doivent être pris sur la période d'acquisition soit, entre le 1<sup>er</sup> mars de chaque année et le 28/29 février de l'année suivante. Ils ne peuvent être reportés d'une période de référence à l'autre.

La prise de ces jours peut être organisée en partie, dans certaines unités de travail de l'entreprise, à des dates collectives prédéterminées sur la période de référence. En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 7 jours.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates des jours pris collectivement seront communiquées en début de période de référence. Les comités d'établissement et les délégués du personnel seront informés préalablement.

Pour les jours restants, pris à des dates libres et fixées individuellement, la moitié le sont sur décision de l'entreprise, et l'autre moitié sur décision du salarié. L'application effective de cette règle est appréciée sur la période de référence.

La planification des JRTT et des congés payés sera trimestrielle (au regard de la période de référence du 1<sup>er</sup> mars de chaque année au 28/29 février de l'année suivante : 1<sup>er</sup> trimestre : mars, avril, mai, 2<sup>ème</sup> trimestre : juin, juillet, août, 3<sup>ème</sup> trimestre : septembre, octobre, novembre, 4<sup>ème</sup> trimestre : décembre, janvier, février).

Les délais de prévenance sont déterminés comme suit : le collaborateur doit transmettre ses souhaits au plus tard le 7 du mois précédent le premier mois du trimestre, c'est-à-dire le 7 février pour le 1er trimestre, le 7 mai pour le 2e trimestre, le 7 août pour le 3e trimestre et le 7 novembre pour le dernier trimestre.

Le responsable répond au plus tard le dernier jour du même mois par affichage du planning.

Lorsqu'il sera constaté, à l'échéance de la période d'acquisition, que le droit à JRTT acquis, en fonction du nombre de semaines travaillées au cours de la période de référence, ne correspond pas à un chiffre entier, la ½ journée ainsi acquise pourra, par dérogation, être prise isolément.

En cas de modification des dates planifiées, pour la prise des JRTT, le salarié doit être informé des changements au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Dans des conditions fixées à l'article 8 du présent accord, une partie des JRTT pourra être apportée à un compte-épargne temps.

Un collaborateur qui se trouverait, au terme d'une période de référence, dans l'impossibilité de prendre les JRTT acquis au titre de la période écoulée, du fait d'une impossibilité physique (absence) ou en cas de rupture du contrat de travail, pourrait récupérer ces JRTT, respectivement par report exceptionnel ou dépôt volontaire sur un compte-épargne temps, ou par rétribution au solde de tout compte.

A titre exceptionnel, et compte tenu des délais d'organisation et de recrutement, les JRTT non pris au titre du dernier trimestre 99, pourront être reportés en l'an 2000, sous réserve que ces jours n'aient pas été épargnés par ailleurs. Le nombre de jours reportables de 1999 sur 2000 est de 3 jours au maximum par salarié.

En ce qui concerne les collaborateurs intervenant en contrat à durée déterminée, il est prévu que les JRTT, calculés au prorata du temps de travail effectué, soient pris pendant la durée du contrat, par journée entière ou, à leur demande par demi-journée. Les CDD d'une durée inférieure ou égale à 35 heures ne donnent pas lieu à JRTT.

## **ARTICLE 7**

### **ORGANISATION ET GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation du temps de travail selon les règles de l'horaire collectif tel que défini par la législation en vigueur doit demeurer la règle générale. La fixation, l'affichage et la modification des horaires, répondent aux dispositions légales en vigueur.

Cependant, la diversité des situations et des contraintes d'exploitation doit être prise en compte.

C'est l'objet du présent article.

#### Horaire collectif décalé :

Lorsque l'amplitude d'ouverture d'une unité de travail le nécessite, le temps de travail est organisé par horaire collectif décalé tel que prévu à l'article 1-8 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

#### Modalités spécifiques relatives aux horaires des collaborateurs affectés à des tâches administratives

Il s'agit par exemple, en l'état actuel de l'organisation de l'entreprise, des collaborateurs rattachés aux centres de traitement administratif dans le réseau et à certains services administratifs du siège.

Des horaires collectifs quotidiens, de durées différentes, peuvent être déterminés afin de s'adapter à la charge de travail, inégalement répartie sur la semaine, dans la limite de 39 heures hebdomadaires et d'une durée maximale quotidienne de 10 heures.

#### Organisation du travail sur la semaine :

Le temps de travail est habituellement organisé sur 5 jours du lundi au vendredi. Toutefois, en fonction des nécessités, permanentes ou temporaires, d'exploitation, concernant tel(s) établissement(s) où apparaîtrait cette nécessité, il pourra être organisé sur 6 jours, conformément à l'article 1-3-1 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

Le travail sur 6 jours, dans les conditions actuelles d'exercice de notre métier est exceptionnel.

Il peut être nécessaire dans trois hypothèses :

- Ouverture exceptionnelle le samedi, pour une opération ponctuelle de recrutement par exemple. Dans cette hypothèse, les salariés seront prévenus en respectant un délai de 7 jours calendaires.
- Ouverture le samedi des agences implantées dans des villes à forte activité saisonnière (notamment liée au tourisme) et où, durant la saison, il peut être nécessaire d'ouvrir régulièrement le samedi pour assurer le service des clients.
- Agences spécialisées sur un secteur d'activité travaillant sur 6 jours ou sur 7 jours et où l'ouverture le samedi serait également indispensable au bon service des clients.

Les ouvertures du samedi correspondant aux deux dernières hypothèses doivent être précédées d'une information préalable du comité d'établissement et des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le deuxième jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée. Ce deuxième jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut avoir travaillé plus de 5 jours par semaine en moyenne.

### Modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail sur l'année peut être utile sur les unités de travail administratives et notamment les centres de traitement administratif.

Les parties conviennent qu'un essai de modulation pourra être fait sur deux CTA dans le respect de l'ensemble des clauses de l'article 1-9 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999, et après information de la Commission de suivi.

Dans le cas où cet essai serait concluant, les parties envisageront un avenant au présent accord.

Cette modulation des horaires sera conjuguée avec la réduction du temps de travail, par l'octroi des 23 JRTT.

## **ARTICLE 8 COMPTE EPARGNE TEMPS**

Le compte-épargne temps a pour objet, conformément à l'article L 227-1 du Code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

### 1. Ouverture du compte

Par le présent accord, tout salarié de MANPOWER titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise, à la date de la demande, peut, sur la base du volontariat, ouvrir un compte-épargne temps.

Ce compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer à l'employeur selon les modalités ci-dessous, les éléments qu'il entend affecter au compte-épargne temps.

### 2. Alimentation du compte

Chaque salarié qui ouvre un compte épargne temps peut affecter à celui-ci les éléments mentionnés ci-après, sachant qu'il peut ne pas être alimenté d'une période de référence à l'autre dans des proportions identiques du fait de son caractère individuel et facultatif :

- report de congés payés dans la limite de 10 jours par période de référence (du 1<sup>er</sup> mars de chaque année au 28/29 février de l'année suivante)
- report de 1 ou 2 jours de congés supplémentaires prévus par l'accord d'entreprise
- report des jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite maximum de 6 jours par période de référence.

selon les modalités suivantes :

- une fois par période de référence avant le 15 janvier pour les congés payés et les jours de repos supplémentaires pouvant être épargnés,
- en fin de période de référence (du 26 janvier au 5 février), soit à la fin de chaque trimestre (entre le 1<sup>er</sup> et le 15 juin, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 15 septembre, entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 décembre), pour les JRTT pouvant être épargnés.

Les JRTT acquis au cours d'une période de référence doivent être obligatoirement pris ou épargnés au cours de cette même période.

Les congés épargnés par les salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à la durée du travail effectuée au moment de l'affectation au compte épargne temps.

Les règles de fonctionnement et d'utilisation du compte épargne temps varient partiellement selon que les jours imputés sont des JRTT ou des congés (comprenant les congés payés légaux et les 2 jours de repos supplémentaires).

### 3. Information du salarié

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte-épargne temps dès lors qu'il y effectue un versement.

### 4. Utilisation du compte-épargne temps

Le compte-épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés ci-après :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L 122-28-1 et suivants du Code du travail.
- congé sabbatique prévu par les articles L122-32-17 et suivants du Code du travail.
- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L122-32-12 et suivants du Code du travail.
- congé individuel de formation non indemnisé par l'entreprise
- congé pour convenance personnelle.

Le congé pris au titre du compte-épargne temps peut être accolé à un congé sans solde.

Le compte épargne temps peut également servir à prendre une " retraite " par anticipation ou " congé de fin de carrière ", d'une durée, en principe, d'au moins six mois ou plus selon le nombre de jours capitalisés : il est accordé sans autre condition.

La demande de congé épargne temps doit être établie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, au plus tard trois mois avant la date de départ en congé. Ce délai de prévenance est réduit à deux mois pour un salarié utilisant le congé épargne temps dans le cadre d'un départ en retraite.

L'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour répondre, et peut différer une fois le départ du salarié.

### 5. Durée du congé

Le compte-épargne temps est destiné à financer des congés d'une durée minimale de 2 mois.

Un congé d'une durée minimale de 10 jours est toutefois prévu pour financer les congés au titre des JRTT épargnés, ceux-ci devant être soldés dans les quatre ans suivant la date à laquelle ils sont épargnés.

Cette durée est en principe de six mois si le compte épargne temps sert à prendre une retraite par anticipation. Toutefois, lorsqu'un salarié part à la retraite, il doit prendre son congé avant son départ effectif de l'entreprise, même si les droits ouverts sont inférieurs à six mois.

Tout salarié qui, six mois avant l'échéance du délai de quatre ans, n'aurait pas déposé une demande permettant de solder les JRTT épargnés, sera placé de plein-droit en position de congé épargne-temps. La durée de ce congé ne pourra excéder celle nécessaire à l'épuisement de l'épargne.

### 6. Situation du salarié pendant le congé

- Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours capitalisés utilisés.

Les versements sont effectués mensuellement et sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal. Ils donnent lieu à l'établissement de bulletins de salaire.

- Statut du salarié en congé

Le contrat est suspendu pendant la durée du congé. La période d'absence, indemnisée dans le cadre du compte-épargne temps est considérée comme temps de présence pour le décompte des congés payés et pour la détermination de l'ancienneté, mais ne s'analyse pas en temps de travail effectif.

- Fin du congé

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un emploi similaire lorsque le congé est au moins égal à trois mois, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente.

## 7. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, actualisés sur la base du salaire fixe mensuel au moment du départ, après déduction des charges salariales et patronales. Cette indemnité compensatrice est payée avec les éléments du solde de tout compte.

Le compte-épargne temps n'est pas affecté par d'éventuelles mutations du salarié au sein de l'entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte, et demander à l'entreprise, au terme d'une période de 5 ans à compter de la date d'ouverture du compte, le règlement du solde acquis des jours épargnés au titre des congés payés, dans la limite de 5 jours par an, conformément à l'article L227-1 du Code du travail. La valeur des congés épargnés est alors actualisée sur le salaire fixe mensuel au moment de la demande de renonciation qui doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les JRTT épargnés ne peuvent en aucun cas donner lieu à une indemnité financière, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

## **ARTICLE 9 TEMPS PARTIELS**

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel travaillant à temps partiel.

Le temps partiel est celui qui est défini par la législation et les textes conventionnels en vigueur.

Les salariés à temps partiel présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en application de la réduction du temps de travail réduisent leur temps de travail dans des proportions identiques et dans des conditions de rémunération similaires à celles des salariés à temps plein.

Les modalités d'application de la réduction du temps de travail sont identiques à celles des salariés à temps plein : la réduction du temps de travail prend la forme de JRTT.

Le nombre de JRTT, attribué sur l'année à un salarié à temps partiel, est le même que celui attribué sur l'année à un salarié à temps plein (23 jours), lorsque le salarié à temps partiel travaille, comme le salarié à temps plein, 5 jours par semaine.

En revanche, le nombre de JRTT attribué sur l'année à un salarié à temps partiel est proratisé, lorsque ce salarié travaille moins de 5 jours par semaine.

Ainsi, par exemple, pour un salarié à temps partiel qui travaille 32 heures par semaine, réparties sur 4 jours, le nombre de JRTT est de  $(32 \times 23) / 39 = 18,87$  arrondi à 19.

Toutefois, conformément à l'article 1-6 de l'accord relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT du 21 avril 1999, les salariés à temps partiels bénéficient d'une priorité pour augmenter leur temps de travail conformément aux dispositions de l'article 4-7 de l'accord du 20 mai 1998 relatif au travail à temps partiel des permanents des ETT.

## **ARTICLE 10 FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les salariés peuvent suivre des actions de formation professionnelle qui se déroulent, en tout ou partie, sur les jours de repos dégagés par la réduction du temps de travail dans la limite de 3 à 5 jours par période de référence, et selon les règles fixées à l'article 1-5 de l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

Par ailleurs, tout ou partie de l'épargne disponible dans un compte-épargne temps peut être utilisée par le salarié à une action de formation professionnelle prévue au titre d'un congé individuel de formation.

## **ARTICLE 11**

### **SALAIRES**

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune réduction des appointements bruts fixes.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, le solde, positif ou négatif, des JRTT, est régularisé avec le solde de tout compte.

Les parties acceptent pour les années 2000 et 2001, une modération de l'évolution des salaires, sans qu'il soit possible à ce jour d'en déterminer les limites et modalités.

## **ARTICLE 12**

### **CREATION D'EMPLOI**

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 13 juin 1998 et de ses décrets d'application pour répondre à l'objectif national de solidarité permettant de préserver ou de développer l'emploi.

Elles constatent que l'effectif moyen annuel au sens de l'article L421-2 du Code du travail à la date du 31 août 1999 est de 3 566.

Il correspond à un effectif CDI (temps partiels proratisés) inscrits le dernier jour du mois d'août 1999 de 3 341 auquel est ajouté l'effectif CDD surcroît + Apprentis + Contrats de qualification exprimé en équivalent temps plein et calculé en moyenne sur les 12 derniers mois glissants, soit 225 (les transformations de CDD en CDI n'entrent pas dans cet effectif).

L'entreprise s'engage à réaliser dans les douze mois suivant l'application du présent accord 215 embauches équivalent temps plein, sur la base du nouvel horaire de travail effectif. La totalité de ces embauches seront réalisées par contrat à durée indéterminée.

Elle s'engage ainsi à compenser la réduction du temps de travail par une augmentation de l'effectif moyen annuel de référence de 6 %.

Ces embauches seront réparties entre 97 employés, et 118 cadres et assimilés, dont 6 employés et 4 cadres et assimilés au siège social.

L'augmentation de la durée contractuelle du travail des salariés qui choisissent de passer de temps partiel à temps plein est pris en compte dans le calcul des embauches compensatrices.

En sus des embauches prévues au présent article, l'entreprise créera deux postes au sein de la Direction des Ressources Humaines, afin de mettre en place un service d'information au bénéfice des intérimaires.

Ces recrutements seront réalisés entre la signature du présent accord et le 30 septembre 2000.

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif moyen annuel augmenté de ces embauches pendant deux ans à compter de la dernière embauche correspondant au contingent des 215 embauches.

## **ARTICLE 13**

### **COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'APPLICATION**

Une commission paritaire de suivi de l'application des 35 heures est mise en place.

Elle a pour vocation de dresser un bilan de l'application du présent accord quant à l'évolution des effectifs et à l'organisation du temps de travail mise en place. A ce titre elle recevra de la Direction les informations concernant les effectifs et la prise de JRTT.

Composée de deux membres (un titulaire et un suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales signataires, elle se réunit en présence du Chef d'entreprise ou de son représentant, pour trois réunions lors de la première année de la mise en application, deux réunions l'année suivante, et une réunion annuelle à partir de la troisième année. Une réunion exceptionnelle pourra se tenir la deuxième année et les suivantes à la demande de deux organisations syndicales signataires. Les membres de la commission peuvent à tout moment saisir la DRH de problèmes d'application dont ils auraient connaissance.

Les frais de déplacement et les salaires correspondant aux réunions fixées par le présent article sont à la charge de la Direction.

Pour régler les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation du présent accord, les parties retiennent le principe de privilégier l'usage de solutions négociées entre elles par opposition à toute autre solution qui s'éloignerait de l'esprit de paritarisme qui a présidé à sa signature.

## **ARTICLE 14**

### **CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR ET D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique dès le 1er octobre 1999, à la seule exception de l'article 12 ci-dessus. En effet, l'engagement de l'entreprise en matière d'embauche, précisé à l'article 12 du présent accord, est expressément conditionné par l'octroi des aides de l'Etat dont les modalités sont prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 16 juin 1998. Cette condition suspensive ne concerne que le seul article 12 et n'altère pas la mise en œuvre effective de toutes les autres dispositions du présent accord.

Le présent accord modifie les articles suivants de l'accord d'entreprise du 1<sup>er</sup> décembre 86

- **Article 8-3** : le paragraphe suivant est ajouté à la fin de l'article : "la possibilité d'avancer le départ à la retraite en utilisant le temps épargné est fixée par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999".
- **Article 8-4** : le 7<sup>e</sup> paragraphe est remplacé par: "l'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de la contrepartie financière en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les quinze jours qui suivent la notification du préavis en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ou dans les trente jours en cas de rupture à l'initiative du salarié. En cas de non-observation du préavis, le délai de prévenance est de un mois à compter de la rupture effective du contrat de travail".
- **Article 9-1** : l'ensemble du texte est remplacé par : "la durée du travail est régie par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999 et par l'accord national relatif à la réduction du temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999".
- **Article 9-2** : les quatre premiers paragraphes sont remplacés par : " les heures supplémentaires pour les niveaux 1 à 111 et les administratifs de niveau IV sont régies par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999 et par l'accord national relatif à la réduction du temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999".
- **Article 14-1** : l'alinéa suivant est inséré après le cinquième paragraphe : "les congés payés et les jours de repos supplémentaires peuvent être apportés à un compte épargne temps, selon les règles fixées par l'accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999".
- **Article 14-2** : les jours de réduction du temps de travail et les congés épargne temps pris sur les jours de réduction du temps de travail et les jours de congés sont ajoutés à la liste des périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.
- **Article 14-4** : le paragraphe suivant est ajouté : "pendant les périodes d'absence au titre des JRTT, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçu en activité".

D'une manière générale, le présent accord se substitue à tout texte paritaire ou tout usage antérieur traitant des mêmes questions.

## **ARTICLE 15**

### **NON-CUMUL DES AVANTAGES**

Les avantages créés par le présent accord ne peuvent se cumuler avec des avantages identiques qui résulteraient de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles équivalentes ultérieures. Au contraire les dispositions du présent accord s'imputeront de plein droit sur lesdits avantages.

## **ARTICLE 16**

### **DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans l'accord national relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, du 21 avril 1999.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2004.

**ARTICLE 17**  
**DEPOT**

Le présent accord sera déposé aux greffes du Conseil des Prud'hommes et à la DDTEFP conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 juillet 2004, en 17 exemplaires.

Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.  
de Manpower France

MT. LEMAIRE

Pour l'organisation syndicale C.F.E. - C.G.C.  
de Manpower France

D. VANDEWALLE

Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.  
de Manpower France

A. BEC

Pour l'organisation syndicale C.G.T.  
de Manpower France

J. LE NOUAIL

Pour l'organisation syndicale C.G.T.-F.O.  
de Manpower France

R. VERBEKE

Pour la société MANPOWER FRANCE

JP LEMONNIER

REUNION DU 28 DECEMBRE 99  
entre la DIRECTION GENERALE DE MANPOWER France  
et les ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :  
Objet : Information sur l'obtention des aides de l'accord sur la réduction du temps de travail

La Direction Générale de MANPOWER France, représentée par M. Michaël GRUNELIUS, gérant, a souhaité réunir les Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise, toutes signataires de l'accord du 22 septembre 1999 sur la réduction du temps de travail, afin de les informer de la décision de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle en date du 13 décembre 1999 (en annexe 1).

Cette décision est un rejet de la demande de conventionnement, que MANPOWER France avait sollicité pour l'Accord de réduction du temps de travail du 22 septembre 1999. Les motivations de ce rejet tiennent aux faits que la modalité de décompte du temps de travail en jours, pour les cadres et attachés commerciaux, ne permettrait pas de remplir la condition d'être à 35 heures, et que la réduction du temps de travail devrait faire l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés à temps partiel.

L'ensemble des signataires de l'accord –Direction Générale et Organisations Syndicales représentatives– ne partage pas ce point de vue et confirme l'analyse initiale précisée dans le précédent courrier du 30 novembre 1999 (en annexe 2) adressé par l'Entreprise à la Délégation Générale à l'emploi et à la formation professionnelle. L'ensemble des signataires ne reconnaît pas le bien fondé des motifs du rejet du conventionnement, et envisage, donc, de poursuivre son action par voie de recours basée notamment sur le fait que l'octroi des aides de l'Etat est une condition suspensive sur l'engagement de l'entreprise en matière d'embauche. L'accord du 22 septembre est signé dans une attitude « offensive » en matière d'emploi, répondant, ainsi, à l'objectif national de solidarité permettant de préserver ou développer l'emploi. Ces points sont précisés dans les articles 12 & 14 de l'Accord du 22 septembre 1999.

Les organisations syndicales et la Direction Générale décident donc la poursuite de l'action par toutes voies légales en vue de l'obtention des aides.

Il est décidé d'appliquer intégralement l'accord du 22 septembre 1999 sur la réduction du temps de travail et son avenant du 26 novembre 1999 et, notamment, la Direction Générale s'engage –du moins pendant la durée de l'action menée par l'Entreprise en vue de l'obtention des aides de l'Etat, condition essentielle à l'engagement d'emploi– à appliquer comme prévu l'engagement d'emploi de l'article 12.

Fait à Paris le 28 décembre 1999, en 15 exemplaires,

**Pour l'entreprise** Manpower France  
Michaël GRUNELIUS

**Pour l'organisation syndicale**  
**C.F.D.T de Manpower France**

**Pour l'organisation syndicale**  
**C.F.T.C de Manpower France**

**Pour l'organisation syndicale**  
**C.F.E – C.G.C de Manpower France**

**Pour l'organisation syndicale**  
**C.G.T de Manpower France**