

## ACCORD DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**La Société PHONE MARKETING FRANCE**, SA au capital de 457.500 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de NANTERRE sous le numéro B353944093, dont les siège social est 113, rue Victor Hugo 92300 LEVALLOIS PERRET, représentée par Monsieur Marc GLADYSZ en qualité de Président du conseil d'administration,

**D'UNE PART**

ET :

Monsieur Franck MAYANS Délégué Syndical CFDT

Monsieur Liévin KALUBI Délégué Syndical FO

Monsieur Fabien Saul Délégué Syndical CGT

**D'AUTRE PART**

IL A ETE CONVENU CE QU SUIT :

### **ARTICLE 1 – DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES JUSTIFIANT LE RECOURS A LA MODULATION**

Le présent accord a pour objet de mettre en place la modulation du temps de travail, dans le cadre des dispositions de l'article L 212-8 du Code du Travail et de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail annexé à la Convention Collective des personnels de prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire applicable à l'entreprise.

Le recours à la modulation du temps de travail répond aux variations de l'activité de la société PHONE MARKETING, variations qui sont inhérentes à son domaine d'intervention à savoir, d'une manière générale, la gestion de la relation client.

Ces variations peuvent être saisonnières mais également et surtout liées aux demandes de nos clients compte tenu, soit de la prestation sollicitée, soit de leur propre politique commerciale en matière de cibles, de promotion particulière d'un produit, etc...



La modulation du temps de travail nous permettra de satisfaire aux demandes des clients, en utilisant de manière optimale l'ensemble des collaborateurs et des ressources de l'entreprise en évitant la sous occupation pendant les périodes de basse activité et le recours excessif à des heures supplémentaires en période de forte activité.

La mise en œuvre de la modulation du temps de travail permettra en outre d'uniformiser les modalités de rémunérations au sein de l'entreprise par la mise en place d'une véritable mensualisation de la rémunération de l'ensemble de nos collaborateurs.

## **ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION**

### **2.1 - Contrats à durée indéterminée et déterminée**

L'accord de modulation du temps de travail est applicable à l'ensemble du personnel non-cadre de l'entreprise qu'il soit sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à déterminée au prorata de celui-ci.

### **2.2 – Modalités de recours au travail temporaire**

L'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés intérimaires.

## **ARTICLE 3 – DUREE DU TRAVAIL**

### **3.1 – Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le temps de travail des salariés sera effectué avec des possibilités d'alternances de périodes de forte et faible activité, à condition que, au titre de la période de référence et sur 1 an, le nombre d'heures de travail n'excède pas 1.600 heures annuelles.

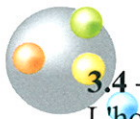
### **3.2 – Calcul de la durée annuelle du travail**

La durée du travail se calcule annuellement entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année.

### **3.3 – Période de référence**

La période de la modulation commence le 1<sup>er</sup> janvier et expire le 31 décembre.

2



### 3.4 – Amplitude de la modulation

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- l'horaire hebdomadaire minimal en période basse est fixé à 0h

Il devra être assuré un minimum de quatre heures par jour ( pour respecter les temps de trajet ) pour toute planification qui sera au delà de l'horaire minimum .En d'autre terme aucune planification journalière ne pourra être effectué sans l'accord du salarié en dessous d'un minimum de quatre heures

- l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 44 heures pendant 8 semaines maximum consécutives

Toutefois et exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé afin d'achever une tâche ou des missions urgentes.

Les heures de dépassement sont des heures supplémentaires au sens de l'article 5 du présent accord

## ARTICLE 4 – PROGRAMMATION INDICATIVE DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

### 4.1 – Les différents types de programmes indicatifs collectifs

Tous les services de productions (un service est un groupe de salariés travaillant sur le même type d'opérations )sont concernés par l'accord de modulation mais le programme indicatif de la répartition du temps de travail sera différent selon le type d'opérations traitées.


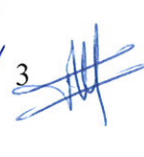
En dépit de la diversité du type d'opérations traitées au sein de la société PHONE MARKETING, il est possible de distinguer trois modes de répartition du temps de travail compte tenu des modalités des dites opérations :

- **1<sup>er</sup> mode de répartition** : les opérations qui connaissent des périodes d'activité normale entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin de chaque année mais une baisse d'activité au mois de juillet et un arrêt total de l'activité au mois d'août, outre certains jours ouvrés totalement improductifs comme le 2 janvier, le vendredi de l'ascension, les jours de ponts .

La programmation indicative du temps de travail sera donc :

- période d'activité normale du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin,
- période de faible activité au cours du mois de juillet,
- période d'inactivité totale au mois d'août.

- **2<sup>ème</sup> mode de répartition** : certaines opérations connaissent des périodes de forte activité, relativement courtes par séquences de travail, suivies de périodes d'inactivité ; de même, il existe des périodes d'inactivité entre la fin d'une opération et le démarrage d'une autre.

  3



Dans cette hypothèse, le programme indicatif de la modulation comprendra des semaines consécutives d'activité normale ou forte suivies de semaines d'inactivité dans les limites de l'article 3.4 ci-dessus.

- **3<sup>ème</sup> mode de répartition** : des opérations connaissent plusieurs mois consécutifs de forte activité puis une baisse de cette activité et enfin une faible activité sur quelques mois.

La programmation indicative de la modulation sera dans ce cas le suivant :

- plusieurs mois consécutifs d'activité normale,
- quatre mois en moyenne de faible activité.

## **4.2 – La communication des programmes indicatifs prévisionnels collectifs**

Chaque service (un service est un groupe de salariés travaillant sur le même type d'opérations) se verra communiquer au moins 1 mois avant le début de la période, par voie d'affichage la mise en place de la modulation

## **4.3 – Calendriers Prévisionnels**

Sur la base du programme indicatif prévisionnel collectif, le temps de travail des salariés, selon le service et selon les nécessités de chaque service, sera aménagé au moyen d'un calendrier prévisionnel

Les conditions de changement des calendriers prévisionnels ainsi que les incidences des absences du salarié sur la rémunération sont identiques à celles fixées en cas de programmation collective telle que fixée par l'article 4.4 ci-après.

Les salariés devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail,

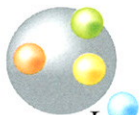
## **4.4 – Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de l'horaire de travail.**

### **4.4.1- Délais à respecter :**

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel, sont communiquées aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la modification.

Le programme de la modulation pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, dans les hypothèses où le délai de 7 jours précité n'aura pas pu être tenu à raison notamment des fluctuations imprévisibles de notre activité comme, le traitement plus rapide que prévu d'un fichier, la notification inopinée par le client d'un accroissement ou d'une baisse de volume de travail sur une opération confiée, etc

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 4.*



Les modifications pourront concerner :

- soit la programmation des jours de travail,
- soit le volume ou la répartition des heures travaillées dans un même jour de travail.

#### **4.4.1 - Primes de modulation :**

Lorsque le délai de prévenance est inférieur à 7 jours et supérieur à 4 jours, une majoration de salaire sera versée appelée « prime de modulation » qui sera égal à 5 % du taux horaire fixe brut des heures déprogrammées en cas de modification soit de la répartition des jours travaillés, soit de la répartition des heures travaillées.

Lorsque le délai de prévenance est inférieur à 4 jours, le salarié recevra un complément de la prime de modulation qui prendra la forme d'une prime **complémentaire** distincte de la prime de modulation. Cette seconde prime sera égale à 5% des heures déprogrammées, ce qui représente des primes de 10% (5% + 5%) pour des délais de prévenance inférieur à 4 jours.

Prime exceptionnelle

Lorsque pour un client ou une situation exceptionnelle il est demandé au salarié de réaliser des opérations en dehors des heures habituelles de l'entreprise, le salarié percevra une prime de 15% qui prendra la forme d'une prime exceptionnelle. Elle se substitue à la prime de modulation.

### **ARTICLE 5 – HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **5.1 – Définition**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation fixée à l'article 3.4,
- au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixée à l'article 3.1.

#### **5.2 – Paiement des heures accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation**

Les heures de travail effectif au-delà de la limite hebdomadaire de la modulation feront l'objet, à la fin du mois considéré, d'une majoration de 25 % pour les 8 premières heures au-delà l'horaire plafond de la modulation et de 50 % au-delà de ces 8 premières heures.

Ces heures supplémentaires s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires.

Elles donneront éventuellement droit à un repos compensateur de 50 % au-delà de la durée maximale hebdomadaire de travail fixée à l'article 3.4 du présent accord.



### **5.3 Remplacement et paiement des heures supplémentaires**

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période de modulation ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel, à l'exclusion de celles qui ont dépassé la limite hebdomadaire, doivent être payées avec une majoration, selon leur nombre, de 25 % ou de 50%.

Elles seront imputées sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires avec leur majorations sont payées avec le dernier salaire de l'année de référence

Elles peuvent donner lieu en totalité à la demande du salarié à un repos équivalent (ex 1h15 pour les heures majorées à 25% ,1h30 pour les heures majorées à 50%)

La prise de ce repos compensateur de remplacement s'opérera dans les 12 mois de son acquisition

### **ARTICLE 6 – CHOMAGE PARTIEL : CONDITIONS DE RECOURS POUR LES HEURES QUI NE SONT PAS PRISES EN COMPTE DANS LA MODULATION**

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de baisse d'activité, l'entreprise pourra déposer une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel (si le programme minimum de 0 h est consécutif pendant plus de quatre semaines )

### **ARTICLE 7 – REMUNERATIONS**

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes de hautes et de basses activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

La rémunération sera donc mensualisée sur l'année.

Les salariés seront rémunérés sur la base de 151,67 H par mois

Le salaire variable (primes de résultats) n'est pas intégré dans la base de calcul de la rémunération moyenne.

**Pour compenser les périodes de haute activité, une majoration de 3% sera accordé pour toutes les heures qui dépasseront les 35h hebdomadaire**

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'me', 'LH', and a large signature.*



## **ARTICLE 8 – ABSENCES**

En cas de période non travaillée, mai donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telle l'absence pour maladie ou maternité, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

## **ARTICLE 9 – EMBAUCHE OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS DE LA PERIODE DE REFERENCE**

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail les salariés embauchés au cours de période de modulation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

A la fin de la période de modulation, le 31 décembre de chaque année, il sera procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à la durée annuelle de travail fixée au présent accord et corrigée par rapport aux droits acquis par le salarié en matière de congés payés notamment :

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées.

## **ARTICLE 10 – CONGES PAYES**

### **10.1 – Période d'acquisition des congés**

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1<sup>er</sup> janvier pour se terminer le 31 décembre

### **10.2 – Période de prise de congés**

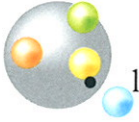
Dans l'hypothèse où les périodes de suractivité notamment ne permettront pas la prise des congés pendant la période de référence, les congés payés pourront être pris pendant l'année N + 1 jusqu'au 31 décembre dans la limite d'un report de 10 jours

Les jours de congés payés pris au delà de la période de référence seront rémunérés avec le salaire du mois considéré.

## **ARTICLE 11 – COMMISSION DE SUIVI**

12.1 - Une commission de suivi sera désignée et composée :

- - D'un membre de chaque organisation syndicale,
- - D'un membre de la Direction Générale,
- - D'un membre de la Direction des Ressources Humaines
- - D'un membre de la Direction Opérationnelle
- - Un représentant du CHSCT



le secrétaire du CE ou son représentant

Cette commission pourra être élargie par simple accord des signataires.

## 12.2 – Son rôle

La commission de suivi est chargée de veiller à ce que la mise en place de cet accord se passe dans les conditions définies. Elle se devra d'apporter toutes solutions adéquats à toutes problématiques rencontrées.

Un rapport trimestriel devra être effectué et sera commenté lors d'un Comité d'Entreprise.

## ARTICLE 12 – DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 ou au plus tard au 1<sup>er</sup> février 2006

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par la partie signataire qui en est l'auteur à chacune des autres parties signataires en cause et ce par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'hypothèse d'une dénonciation, l'accord demeurera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions et dans la limite d'un an à compter de la date d'effectivité de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord, à l'expiration du dit délai, cesseront de produire leurs effets.

Par ailleurs, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de l'une des parties signataires, obligation accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vu de la rédaction d'un nouveau texte.

Les ou les articles objet de la révision resteront en vigueur dans leur rédaction initiale jusqu'à la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles pour examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

  
8





Fait à Levallois Perret

.....

Le 27 décembre 2005.....

Franck Mayans  
Délégué syndical CFDT

Liévin Kalubi  
Délégué syndical FO

Fabien SAUL  
Délégué syndicale CGT

Marc Gladysz  
Président