

AVENANT A L'ACCORD DE MODULATION DU 27 DECEMBRE 2005

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société THE MARKETINGROUP SA immatriculée au de registre du commerce et des Sociétés de Nanterre sous le N° B353944093 au capital de 799 363,50 € dont le siège social est situé à 113 rue Victor Hugo92300Levallois Perret représentée par Monsieur : GLADYSZ MARC

D'une part

ET :

Monsieur Franck MAYANS, Délégué Syndical CFTD

Monsieur Liévin KALUBI, Délégué Syndical FO

Monsieur Fabien SAUL, Délégué Syndical CGT

D'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Au cours de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires menée entre septembre et novembre 2008, certaines des organisations syndicales représentatives ont indiqué qu'elles souhaitaient intégrer dans cette négociation une révision partielle du contenu de l'accord de modulation signé le 27 décembre 2005.

La Direction a prévu dans le procès-verbal d'accord de la NAO un calendrier de réunions de travail concernant la demande susvisée. Ces réunions ont eu lieu les 4, 11 et 18 décembre et ont abouti à la rédaction du présent avenant.

Seuls les articles visés au présent avenant font l'objet d'une modification par rapport à ceux de l'accord de modulation du temps de travail du 27 décembre 2005, les articles non visés dans le présent avenant continueront à recevoir pleine et entière application tels qu'ils sont rédigés dans l'accord initial.

lu

sa
[Signature]

S.F.P

ARTICLE 3- DUREE DU TRAVAIL

3.1- Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

A compter du 1^{er} janvier 2008, le temps de travail des salariés sera effectué avec des possibilités d'alternance 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 1.607 heures annuelles.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le nombre d'heures annuelles théoriques de travail sera calculé au vu du nombre d'heures fixé dans le contrat de travail.

Les heures qui seraient effectuées au-delà du nombre d'heures contractuellement prévues répondraient au régime des heures complémentaires jusqu'à la 1.607^{ème} heure de travail et à celui des heures supplémentaires au-delà de la 1.607^{ème} heure de travail.

3.1bis – Temps de travail des travailleurs handicapés

Sur 1 an, le nombre d'heures de travail des salariés ayant un statut reconnu de travailleur handicapé n'excèdera pas 1.540 heures de travail.

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 0 heures.

Il devra être assuré un minimum de 4 heures par jour pour toute planification qui sera au-delà de l'horaire minimum.

- l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 40 heures pendant maximum 6 semaines consécutives.

Toutefois et exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé dans le respect des règles législatives en vigueur sur la durée maximale du travail. Ce dépassement permettra d'achever une tâche ou des missions urgentes.

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

ARTICLE 4- PROGRAMMATION INDICATIVE DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

4.2- Le mode de communication de l'existence d'un accord de modulation dans l'entreprise et d'un avenant à cet accord

A compter du 1^{er} janvier 2009, il sera fait mention dans les contrats de travail de l'ensemble des collaborateurs concernés de l'application de l'accord de modulation signé le 27 décembre 2005 et du présent avenant

4.3- Calendriers prévisionnels

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

Les responsables auront l'obligation de communiquer à leurs équipes un planning 7 jours calendaires à l'avance.

Pour chaque nouveau collaborateur, il y aura à compter de son intégration un délai maximum de 10 jours calendaires pour lui remettre son planning et, pendant ce temps de latence, les horaires journaliers de travail lui seront communiqués par son responsable hiérarchique.

Les salariés devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique enregistrer chaque jour leurs heures de début et de fin de période 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 calendaires qui précèdent la modification.

Le programme de la modulation pourra être exceptionnellement modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés dans les hypothèses où le délai de 3 jours précité n'aura pu être tenu à raison notamment des fluctuations imprévisibles d'activité.

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.

4.4.2- 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 égale à 10 % du taux horaire fixe brut des heures déprogrammées en cas de modification soit de la répartition des jours travaillés, soit de celle des heures travaillées.

Lorsque le délai de prévenance est inférieur à 4 jours, le salarié recevra un complément de la prime qui prendra la forme d'une prime complémentaire distincte de la prime de modulation. Cette seconde prime sera égale à 10 % du taux horaire fixe brut des heures déprogrammées, ce qui représente des primes de 15 % (5% + 10 %) pour des délais de prévenance inférieurs à 4 jours.

ly

ec

ARTICLE 5- HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Les heures de travail 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 9 premières heures au-delà de l'horaire plafond de la modulation et de 50% au-delà de ces 9 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 avenant.

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. (qui seront au maximum de 220 heures annuelles)

Les heures supplémentaires avec leurs majorations seront payées au plus tard en février de l'année N+1.

Elles peuvent donner lieu en totalité à la demande du salarié à un repos équivalent. La prise de ce repos compensateur de remplacement s'opérera dans les 12 mois de son acquisition..

ARTICLE 7- REMUNERATIONS

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes de haute et de basse 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 heures par mois.

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

Pour compenser les périodes de haute activité, une majoration de 6% sera accordée pour toutes les heures qui dépasseront les 35 heures hebdomadaires.

lu



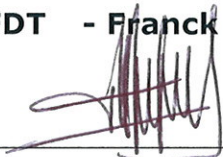

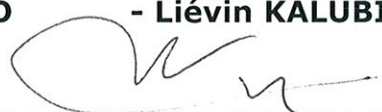
S.F.P

ARTICLE 11- SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord de modulation et de son avenant fera l'objet d'un point au moins une fois par an au cours d'une réunion mensuelle du Comité d'Entreprise.

Fait à Levallois, le

Les Organisations Syndicales :

<p>> Pour la CFDT - Franck MAYANS</p> 	<p>> Pour la CGT - Fabien SAUL</p> 
<p>> Pour FO - Liévin KALUBI</p> 	

La Direction

Mme Emilie LEVY



lu