ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA SOCIETE SILOGIC

ENTRE LES SOUSSIGNES

- LA SOCIETE AKKA INFORMATIQUE ET SYSTEMES SUD
Société anonyme au capital social de 240 000 Euros
Dont le siège social est situé 6 rue Roger Camboulives 31036 TOULOUSE
Représentée par M. Michel CORBARIEU, dûment habilité à l'effet du présent accord en sa qualité de **Directeur Général**,

ET

- LES ORGANISATIONS SYNDICALES représentées par :

- *Pour la CFDT*, **M. Bernard BOUSQUET** en sa qualité de délégué syndical
- *Pour la CFTC*, **Mme Jacqueline MAUREL** en sa qualité de déléguée syndicale

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

PREAMBULE P 3

TITRE I – CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD P 4

Engagement préalable de l'entreprise

Article 1.1 Cadre juridique
Article 1.2 Champ d'application

TITRE II - DUREE DU TRAVAIL EFFECTIVE APPLICABLE P 6

TITRE III - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL P 7

Article 3.1 Modalités d'organisation du temps de travail

Article 3.1.1 Catégorie 1 - NON CADRES P 7

Article 3.1.2 Catégorie 2 - CADRES MISSIONS P 9

Article 3.1.3 Catégorie 3 - CADRES MISSIONS AVEC AUTONOMIE COMPLETE P 12

Article 3.2 Franchise d'absences continues ou discontinues en matière d'acquisition de JRTT

Article 3.3 Heures supplémentaires P 13 P 14

Article 3.4 Situation des salariés à temps partiel

Article 3.5 Contrôle de la durée du travail

TITRE IV- DISPOSITIONS FINALES P 15

Article 4.1 Durée de l'accord

Article 4.2 Commission de suivi P 16

Article 4.3 Publicité et dépôt de l'accord

JM

PREAMBULE

Dans le souci d'adapter au mieux les modalités d'organisation du temps de travail aux impératifs économiques de la Société dans un contexte de forte concurrence, la direction de SILOGIC a dénoncé en vertu de l'article L.132-8 du Code du travail, en date du 31 Décembre 2006 l'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction du temps de travail conclu du 1er janvier 2005

Les parties ont engagé des négociations et après consultation du Comité d'entreprise, elles ont convenu du présent accord collectif d'entreprise de substitution, en application de l'article L.132-8 du Code du travail.

Dans ce contexte est conclu le présent accord en application des dispositions des articles L 132-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation collective et L 212-1 et suivants relatifs à la durée du travail.

Il se réfère expressément au chapitre 11 article 1 « de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée de travail de la branche professionnelle des bureaux d'études techniques cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ».

Il est rappelé que selon cet article, « les accords d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière ».

Le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

TITRE I – CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Engagement préalable de l'entreprise

En contrepartie de la mise en œuvre du présent accord, et de l'acceptation par les salariés concernés des nouvelles modalités d'organisation et de durée du travail qui en résultent, il est convenu d'accorder aux collaborateurs les augmentations de salaire suivantes :

- Catégorie 1 **NON CADRES**
  3 % d'augmentation du salaire de base au 1/01/2008

- Catégorie 2 **CADRES mission**
  1.9% d'augmentation du salaire de base au 1/01/2008

- Catégorie 3 **CADRES mission avec autonomie complète**
  1.9% d'augmentation du salaire de base au 1/01/2008

Ces augmentations de salaire, liées à la mise en œuvre des dispositions du présent accord ont pour objet :

-de dynamiser le niveau des salaires des collaborateurs relevant de la catégorie 1 non cadres, par une augmentation de salaire conjoncturelle significative.

-de prendre en compte l'augmentation du nombre de jours travaillés par les collaborateurs relevant de la catégorie 2 Cadres mission, ainsi que de la catégorie 3 Cadres mission avec autonomie complète.

Article 1.1 : Cadre juridique :

Le présent accord est conclu dans le cadre :

- de la loi n° 2000-37du 19 janvier 2000 relatif à la réduction négociée du temps de travail, modifiée par la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 et en dernier lieu, par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 ainsi que par la loi du 31 mars 2005,

- de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004,

- des dispositions de l'accord collectif de branche du 22 juin 1999, étendu par arrêté du 21 décembre 1999, JO 24 décembre 1999) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à 35 heures.

Article 1.2 : Champ d'application :

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, de tous les services de la Société.

Des modalités d'application particulières sont prévues pour les salariés à temps partiel (Art 3 –5).

Se trouvent exclus du champ d'application du présent accord les cadres dirigeants ainsi définis « ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande

indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement ».
Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions concernant la durée du travail, ils perçoivent un salaire forfaitaire indépendant du nombre d'heures de travail réalisées.

TITRE II - DUREE DU TRAVAIL EFFECTIVE APPLICABLE

Conformément à 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.

La durée collective de travail applicable dans la Société est conforme à la durée de travail légale applicable qui est au jour de la conclusion du présent accord de 35 heures de travail effectif à l'exception des catégories particulières des cadres dirigeants.

TITRE III - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 - Modalités d'organisation du temps de travail

Les parties au présent accord s'accordent à considérer que les modes d'organisation du temps de travail exposées ci-après sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Société, quel que soit leur service d'appartenance, et ce sous réserve notamment d'une information préalable du Comité d'entreprise.

Trois types de catégories de gestion des horaires sont applicables au sein de la Société :

- Catégorie 1 **NON CADRES**
- Catégorie 2 **CADRES missions**
- Catégorie 3 **CADRES missions avec autonomie complète.**

Les définitions de ces différentes catégories sont précisées dans les articles ci-après.

Article 3.1.1 – Catégorie 1 NON CADRES

✓ Salariés concernés :

Cette modalité d'organisation du temps de travail concerne **l'ensemble des salariés non cadres**, au sens de la Convention collective des bureaux d'études techniques, de la Société.

✓ Modalités d'organisation du temps de travail :

Les salariés concernés par la modalité standard ont une durée de travail effective hebdomadaire fixée à **37 heures** et une durée annuelle de travail fixée à **1600 heures** (hors journée de solidarité) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires éventuellement effectuées).

Le maintien d'un horaire de référence à 35 heures, soit 1600 heures de travail effectif sur l'année (hors journée de solidarité), s'opère par l'octroi de jours de repos supplémentaires dans les conditions définies ci-après :

➔ Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif est fixée à **37 heures** .

➔ Durée annuelle de travail

La durée annuelle de travail effectif est fixée à **1600 heures** (hors journée de solidarité).

➔ Jours de réduction du temps de travail

Afin de leur garantir, conformément à l'article L. 212-9 II du Code du travail, la durée de travail de référence à 35 heures, soit 1600 heures de travail effectif sur l'année (hors journée de solidarité), les salariés bénéficient de jours ouvrés de repos rémunérés par an, dits jours R.T.T. (réduction du

temps de travail), distincts des jours de congés conventionnels et d'usage pour ancienneté et des jours légalement autorisés pour garde d'enfants malades, dont 1.5J/an est rémunéré.

Le nombre de jours ouvrés R.T.T. résulte de la différence entre le nombre annuel d'heures de travail effectif base 37 heures hebdomadaires et ce même nombre d'heure base 35 heures hebdomadaires, déduction faite des congés légaux , des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés ouvrés chômés.

Chaque salarié bénéficie annuellement de jours de réduction du temps de travail qui varient suivant les années du fait des jours fériés entre **11 et 15 jours par an**.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois courant du 01/01 au 31/12 de chaque année.

Les jours de congés R.T.T. sont pris obligatoirement par demi journée ou par journée entière, au plus tard avant l'échéance de chaque période de référence(tolérance de prise jusqu'au 31/03 de l'année suivante)

Les jours sont choisis pour 50 % à la convenance du personnel bénéficiaire, en accord avec le responsable hiérarchique. La Direction aura l'initiative de 50 % des jours R.T.T qu'elle fixera à sa convenance selon le plan de charge.
Toute modification des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés minimum (sauf situation d'urgence ou la modification peut prendre effet immédiat avec accord du salarié).
De plus, le fonctionnement d'un service ne pourra être affecté par la prise de ces jours. Des salariés occupant les mêmes fonctions dans un même service ne pourront donc être absents de façon concomitante.

Le nombre de jours R.T.T. est attribué au cours d'une année de référence au prorata des périodes de travail effectif. En conséquence, le nombre de jours R.T.T. fait l'objet d'une régularisation en fonction des périodes d'absence du salarié en cours d'année.

Si, compte tenu des périodes d'absence au cours de l'année de référence, le salarié a épuisé ses droits, les jours R.T.T. planifiés sont supprimés.

Si compte tenu de l'absence, le nombre de jours pris au titre des jours R.T.T. est au terme de l'année de référence, supérieur au droit du salarié compte tenu des périodes de travail effectif sur cette même période, le nombre de jours pris en sus vient en déduction du droit du salarié l'année suivante.

JM

Article 3.1.2 - Catégorie 2 - CADRES MISSIONS

✓ Salariés concernés :

Cette modalité d'organisation du temps de travail concerne **l'ensemble des cadres à l'exclusion des cadres autonomes** dont la durée du travail est gérée par la modalité 3 "réalisations de missions avec autonomie complète" définie à l'article 3.1.3 du présent accord.

✓ Modalités d'organisation du temps de travail :

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches,...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3.1.3 du présent accord, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini.

La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales, se fera dans le cadre d'un forfait horaire hebdomadaire avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement.

L'organisation du temps de travail des cadres concernés par cette modalité de gestion de la durée du travail s'effectue dans ce cadre selon les modalités suivantes :

➔ Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif est fixée à **37 heures.**

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies jusqu'à une durée de **37 heures** (soit + 5.71%). La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

➔ Durée annuelle de travail

En tout état de cause, les salariés ne peuvent travailler plus de **217 jours** (hors journée de solidarité) pour l'entreprise, compte non tenu des jours d'ancienneté conventionnels et des jours légalement autorisés pour garde d'enfant malade, dont 1.5J/an est rémunéré.

.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 5.71% bénéficie d'une rémunération annuelle au moins égale à 109 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

➔ Jours de réduction du temps de travail

Chaque salarié bénéficie annuellement de jours de réduction du temps de travail qui varient suivant les années du fait des jours fériés entre **9 et 13 jours par an**.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois courant du 01/01 au 31/12 de chaque année.

Les jours de congés R.T.T. sont pris obligatoirement par demi journée ou par journée entière, au plus tard avant l'échéance de chaque période de référence(tolérance de prise jusqu'au 31/03 de l'année suivante).

Les jours sont choisis pour 50 % à la convenance du personnel bénéficiaire, en accord avec le responsable hiérarchique. La Direction aura l'initiative de 50 % des jours R.T.T qu'elle fixera à sa convenance selon le plan de charge.
Toute modification des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés minimum (sauf situation d'urgence ou la modification peut prendre effet immédiat avec accord du salarié).
De plus, le fonctionnement d'un service ne pourra être affecté par la prise de ces jours. Des salariés occupant les mêmes fonctions dans un même service ne pourront donc être absents de façon concomitante.

Le nombre de jours R.T.T. est attribué au cours d'une année de référence au prorata des périodes de travail effectif. En conséquence, le nombre de jours R.T.T. fait l'objet d'une régularisation en fonction des périodes d'absence du salarié en cours d'année.

Si, compte tenu des périodes d'absence au cours de l'année de référence, le salarié a épuisé ses droits, les jours R.T.T. planifiés sont supprimés.

Si compte tenu de l'absence, le nombre de jours pris au titre des jours R.T.T. est au terme de l'année de référence, supérieur au droit du salarié compte tenu des périodes de travail effectif sur cette même période, le nombre de jours pris en sus vient en déduction du droit du salarié l'année suivante.

➔ **Variation du temps de travail sur l'année des salariés Catégorie 2**

Les partenaires sociaux sont convenus, en application de l'article L. 212-8 du Code du travail, que la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge d'activité.

Ce mode d'organisation du temps de travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation sera mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du Code du travail après consultation du Comité d'entreprise.

Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 37H de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de 37 H se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

La durée annuelle de modulation est fixée à 1600 heures (à l'exclusion des heures supplémentaires déjà décomptées dans le cadre de la convention de forfait), hors journée de solidarité, pour les salariés pouvant prétendre compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés ainsi qu'au chômage des jours fériés.

La période de référence pour la mise en place de la modulation correspond à l'année civile.
La programmation prévisionnelle de la modulation pour l'année 2008 figure en annexe 3.

✓ Modalités d'organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation

• Pour compenser les hausses et les baisses d'activités associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 37 heures pour les collaborateurs relevant de la catégorie 2 Cadre missions, de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sous-activité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

• Les heures effectuées pendant la période de modulation au delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du Code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

• Seules constituent des heures supplémentaires :

— les heures effectuées **au-delà de la durée maximale hebdomadaire du travail fixée par l'accord, soit 40 heures 30 minutes,**

— à l'exclusion des heures déjà décomptées comme heures supplémentaires dans le cadre de la convention de forfait, les heures effectuées au-delà de **1 600 heures annuelles auxquelles s'ajoute la journée de solidarité**.

• L'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie pour l'année , avec évolutions par projet ou service communiquées trimestriellement au salarié.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours.

• Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

✓ Rémunération :

• Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence 37H , de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Le nombre d'heures mensuelles travaillées portées sur le bulletin de salaire des collaborateurs catégorie 2 est de 37H * 52 : 12, soit 160.33H/mois .

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

• Lorsqu'un salarié, entré ou sorti en cours de période, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures

LP

JM

réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde du tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

Article 3.1.3 Catégorie 3 - CADRES MISSIONS AVEC AUTONOMIE COMPLETE

✓ Salariés concernés :

Cette modalité d'organisation du temps de travail concerne les collaborateurs **Cadres qui disposent de la plus large autonomie d'initiative** et assument la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.
Ils disposent donc d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps, et doivent également bénéficier des positions 3.2 et 3.3 de la Convention collective .

✓ Modalités d'organisation du temps de travail :

Les collaborateurs exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées, doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée du travail .
Les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser - ou à réduire - l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

La comptabilisation du temps de travail du collaborateur se fait en jours, dans le cadre d'un forfait annuel de **217 jours travaillés** (hors journée de solidarité), pour un salarié justifiant un droit complet en matière de congés payés.
Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en journées de travail effectif.

➔ Durée annuelle de travail
En tout état de cause, les salariés ne peuvent travailler plus de **217 jours** (hors journée de solidarité) pour l'entreprise, compte non tenu des jours d'ancienneté conventionnels et des jours légalement autorisés pour garde d'enfant malade, dont 1.5J/an est rémunéré.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de recrutement, de départ ou d'absence de quelque nature que ce soit en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi s'il y a lieu à l'unité supérieure.

➔ **Jours de réduction du temps de travail**

Chaque salarié bénéficie annuellement de jours de réduction du temps de travail qui varient suivant les années du fait des jours fériés entre **9 et 13 jours par an**.

Les jours de non travail sont pris au cours de la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre par demi-journée ou journée entière au choix du salarié et avec accord de l'employeur((tolérance de prise jusqu'au 31/03 de l'année suivante)
Est considérée comme demi-journée toute période se situant principalement soit avant midi, soit après midi.

Les jours de repos alloués résultant de la réduction du temps de travail sont pris par le salarié à sa convenance en fonction des impératifs de service.
Ces repos font l'objet d'une déclaration mensuelle d'absence (système auto déclaratif informatisé) validé par le responsable.

Au terme de chaque année, les salariés concernés devront remettre à la Direction un relevé du nombre de journées ou de demi-journées travaillées au cours de chaque mois.

Tout dépassement du forfait de jours travaillés sur l'année conduira à la mise en oeuvre d'une récupération dans les conditions légales en vigueur.

Article 3.2 - Franchise d'absences continues ou discontinues en matière d'acquisition de JRTT

Les JRTT ne pouvant être pris que par journée ou demi-journée, les salariés bénéficieront d'une franchise d'absences continues ou discontinues cumulées de 10 jours par an.
La franchise se comptabilise dès le premier jour d'absence.
0.5j de RTT sont perdus par tranche de 10j d'absence continues ou discontinues cumulées, au delà de la franchise initiale de 10 jours

.

Durée d'absence/année	*Perte de JRTT*	*Perte totale*
0 à 10j absence/année	aucune perte	0j
de > 10 à 20j	0.5j perdu	0.5j
de > 20 à 30j	0.5j	1.0j
de > 30 à 40j	0.5j	1.5j
de > 40 à 50j	0.5j……	2j…….

Est qualifiée d'absence toute absence du salarié qui, légalement ou conventionnellement, n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. (voir en annexe tableau des codes informatiques d'imputation concernés à ce jour).

Article 3.3 - Heures supplémentaires

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent.

Il est rappelé que les heures supplémentaires dont le payement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise.

Article 3.4 - Situation des salariés à temps partiel

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être organisé sur la semaine ou sur le mois conformément aux dispositions légales.

Les salariés à temps partiel **bénéficient de jours de réduction du temps de travail proportionnellement à leur durée du travail contractuelle,** selon les mêmes règles que les salariés travaillant à temps complet dans la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Article 3.5- Contrôle de la durée du travail

Le personnel de l'entreprise enregistre chaque jour son temps de travail effectif à travers les feuilles de temps (système informatique) ou tout autre moyen de décompte légalement reconnu et
mis en place par l'entreprise dans chaque département. Le support de temps hebdomadaire défini devra être remis hebdomadairement après émargement à chaque supérieur hiérarchique pour validation.

En cas de dépassement d'horaire identifié sur la feuille de temps hebdomadaire, une réunion avec le responsable hiérarchique sera immédiatement programmée pour identifier les causes de ce dépassement, définir conjointement les modalités individuelles de récupération dans le mois considéré et mettre en place les actions correctives qui seront formalisées dans un mémo à destination :

- du salarié ;
- du supérieur hiérarchique ;
- de la Direction des Ressources Humaines ;

Chaque salarié est donc responsable de son temps de travail sous le contrôle de sa hiérarchie, le décompte du temps de travail, quelle que soit la catégorie concernée, se faisant par système auto déclaratif journalier sur relevé hebdomadaire.

TITRE IV- DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il s'applique à compter du **1er janvier 2008**

- **Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes** :

. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues .

. Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue. soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

- **Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :**

. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;

. Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

. Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;

. A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

. Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

Article 4.2 – Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord sera mise en place.

Elle est composée :

- d'un représentant de la direction qui pourra se faire assister de maximum trois personnes de son choix
- du ou des délégué(s) syndical(aux)
- de trois membres élus au sein du comité d'entreprise (au moins un par collège électoral).

Elle se réunit une fois par an.

Elle pourra se réunir exceptionnellement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Article 4.3 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord a été soumis à la consultation du Comité d'entreprise lors des réunions du 20 Décembre 2007 et 11 Janvier 2008.

Il est déposé au service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Garonne (un exemplaire sur support papier signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et un autre sera laissé à la disposition de chaque salarié auprès du service du personnel.

Mention de cet accord collectif d'entreprise figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise au Comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués du personnel.

Fait en 10 exemplaires, le 14/01/08 à Toulouse

La Société AKKA IS SUD

M. M. CORBARIEU

Pour le Syndicat
Le délégué syndical

CFDT M. B. BOUSQUET

CFTC Mme J. MAUREL