

ACCORD CHUBB SECURITE
RELATIF A L'AMENAGEMENT
ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

LWS
1/17
VA

Sommaire

PREAMBULE	3
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	4
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Modalités de réduction du temps de travail	4
Article 3 : Définition du temps de travail effectif	4
Article 4 : Modalités applicables au temps de trajet (collaborateurs sans clause de forfait jours).....	5
CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES	6
SECTION I : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX NON CADRES ET AUX CADRES SANS CLAUSE DE FORFAIT JOURS TRAVAILLANT EN HORAIRES FIXES	6
Article 5 : Modalités de décompte de la durée du travail.....	6
Article 6 : Modalités de mise en place et de prise des jours RTT.....	7
Article 7 : Les horaires	9
Article 8 : Les heures supplémentaires	9
Article 9 : Durée maximale du travail.....	11
SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX CADRES DIRIGEANTS ET AUX CADRES AUTONOMES	12
Article 10 : Cadres dirigeants.....	12
Article 11 : Cadres autonomes (concernés par le forfait en jours).....	12
SECTION III : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX COLLABORATEURS TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL	15
CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES	16
Article 12 : Application de l'accord	16
Article 13 : Révision et dénonciation de l'accord	16
Article 14 : Formalités de dépôt.....	16
Article 15 : Commission de suivi.....	16
Article 16 : Information.....	16

PREAMBULE

Le présent accord qui a pour objet de mettre en œuvre les mesures législatives relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail a été conclu suite à la dénonciation le 11 janvier 2008, par la Direction de la Société CHUBB Sécurité, de l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail en date du 16 décembre 2004.

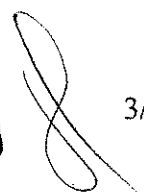
Conformément à l'article L. 2261-10 du Code du travail, le présent accord se substitue en toutes ses dispositions à l'accord susmentionné en date du 16 décembre 2004.

Le présent accord vise à déterminer les modalités de mise en œuvre de la durée du travail au sein de la Société CHUBB SECURITE dans le cadre des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, et en particulier, les modalités d'acquisition de journée de repos ainsi que la gestion des heures supplémentaires en application de la loi du 21 août 2007 « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat », dite « Loi TEPA ».

Dans le cadre des négociations approfondies qui ont été menées avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les parties signataires se sont attachées à rechercher un accord équilibré qui prenne en compte les objectifs suivants :

- rechercher des solutions qui tiennent compte de la spécificité des métiers et des différentes catégories de collaborateurs de l'entreprise tout en favorisant une plus grande flexibilité opérationnelle pour répondre de manière plus adaptée aux besoins du client,
- Continuer à faire bénéficier les différentes catégories de collaborateurs d'une réduction du temps de travail sous la forme de jours et par là même contribuer à la qualité de vie au travail des collaborateurs,
- développer un dialogue social constructif.

sc
LN



3/17

VA

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de CHUBB Sécurité, quel que soit leur statut, le type de contrat dont ils bénéficient (contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée) et leur durée du travail, à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 10 ci-après.

Compte tenu de la spécificité de leur activité, les collaborateurs de Anstel & Sauv Data sont exclus du champ d'application du présent accord et demeurent soumis au régime de la durée du travail qui leur est actuellement applicable.

Article 2 : Modalités de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail est mise en œuvre de manière différenciée selon les catégories de personnel concernées : non cadres, cadres sans clause de forfait jours, cadres avec clause de forfait jours, cadres dirigeants, collaborateurs à temps partiel.

Article 3 : Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif se définit, conformément aux prescriptions légales, comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ». Cette définition pourra être modifiée en fonction des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

La durée du travail applicable au titre du présent accord s'entend comme celle du travail effectif. Sont donc exclues, pour le calcul de la durée du travail, les périodes non assimilées à du temps de travail effectif, les pauses telle que la pause déjeuner, les périodes d'astreinte hors intervention, les absences, etc., sous réserve de l'application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles différentes.

SC
LN



4/17

VA

Article 4 : Modalités applicables au temps de trajet (collaborateurs sans clause de forfait jours)

Ne constitue pas du temps de travail effectif et ne donne donc pas lieu à rémunération :

- le temps de trajet du domicile du collaborateur à son lieu habituel de travail ou, le cas échéant, à son lieu de mission,
- et le temps de trajet du lieu habituel de travail du collaborateur ou de son lieu de mission jusqu'à son domicile.

Cependant, afin de tenir compte des dépassements éventuels du temps de trajet habituel dus à des déplacements professionnels ou à l'éloignement géographique du lieu de première ou dernière mission, les parties signataires conviennent que les collaborateurs dont le temps de travail s'apprécie sur une **base horaire** bénéficient d'une compensation lorsque leur temps de trajet dépasse 1h30 (aller/retour) sur la journée.

Cette compensation prendra la forme d'une contrepartie financière calculée sur la base du taux horaire du collaborateur pour la partie du temps de trajet excédant 1h30 aller/retour sur la journée.

Les temps de déplacement au-delà d'1h30 feront l'objet d'un suivi et d'une approbation sur la base d'un formulaire spécifique annexé au présent accord.

Le temps de trajet se distingue du temps de déplacement coïncidant avec l'horaire de travail (par exemple pour se rendre d'un lieu de mission à un autre), lequel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Illustrations :

- Un collaborateur itinérant doit intervenir pendant toute une journée sur un site distant de 45 minutes de son domicile. Le temps total de trajet sur la journée sera donc égal à 1h30. Ce temps de trajet ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif et n'ouvrira droit à aucune contrepartie financière.
- Un collaborateur itinérant doit intervenir le matin sur un site situé à 1h30 de son domicile. L'après-midi, il intervient sur un autre site distant de 30 minutes de son domicile. Le temps de trajet total du collaborateur pour se rendre sur son lieu de mission le matin et revenir à son domicile le soir sera égal à 2h. Le dépassement du temps de trajet habituel sera donc égal à 30 minutes. Ce dépassement ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif mais comme du temps de trajet et donnera lieu à une contrepartie financière calculée sur la base du taux horaire du collaborateur.
- Pendant son horaire de travail, un collaborateur itinérant doit intervenir sur un site distant de 3h de son premier lieu de mission, puis se rend sur un autre site distant de 30 minutes du second lieu de mission. Le temps de déplacement total pour se rendre sur les différents sites de mission sera égal à 3h30 et sera considéré comme du temps de travail effectif rémunéré comme tel.

SC
LN



5/17

VA

CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES

SECTION I : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX NON CADRES ET AUX CADRES SANS CLAUSE DE FORFAIT JOURS TRAVAILLANT EN HORAIRES FIXES

Article 5 : Modalités de décompte de la durée du travail

Les parties signataires conviennent que les collaborateurs non cadres et cadres sans clause de forfait jours en horaires fixes bénéficient d'une réduction du temps de travail résultant de la combinaison d'une réduction en heures dans le cadre de la semaine et de l'attribution de jours RTT dans le cadre de l'année :

- La durée du travail effectif des collaborateurs en horaires fixes s'apprécie dans le cadre de l'année civile, sauf pour l'année en cours pour laquelle elle s'apprécie du 1^{er} avril 2009 au 31 décembre 2009
- La durée hebdomadaire de travail effectif des collaborateurs en horaires fixes est fixée à **37h30 mn** réparties sur **5 jours travaillés** par semaine, soit **7h30 min du lundi au vendredi**.
- Le calcul de la durée annuelle du travail pour 2009 s'établit comme suit :

365	jours calendaires
- 25	jours ouvrés de congés payés légaux
- 104	samedis et dimanches
- 8	jours fériés ne coïncidant pas avec un WE ou un autre jour férié
+ 1	journée de solidarité
<hr/>	
229	jours travaillés soit 45 semaines et 4 jours
1717	heures travaillées
110	heures travaillées au-delà de 1607 heures/an
14,7	jours RTT sur l'année 2009
11	jours RTT au prorata temporis pour la période comprise entre avril et décembre 2009

Afin d'atteindre la durée annuelle de travail de 1607 heures correspondant à 35 heures en moyenne, les collaborateurs concernés bénéficieront donc de l'attribution de **11 jours RTT** au titre de la période comprise entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 décembre 2009.

Les collaborateurs rattachés aux agences situées dans les départements d'Alsace Moselle bénéficieront quant à eux de **9 jours RTT** sur la même période, pour tenir compte des spécificités du droit local octroyant 2 jours fériés supplémentaires.

SC
LN

6/17

VA

ce

En outre, les collaborateurs bénéficieront en 2009 de 1 jours RTT supplémentaire sans perte de salaire. Ce jour sera à prendre impérativement lors d'un ponts tel que défini par la Direction en lien avec la Commission de suivi.

- Le calcul de la durée annuelle du travail pour 2010 s'établit comme suit sur la base d'une durée hebdomadaire de travail effectif des collaborateurs en horaires fixes de **37h30 mn** réparties sur **5 jours travaillés** par semaine, soit **7h30 min** du lundi au vendredi.

- 365	jours calendaires
- 25	jours ouvrés de congés payés légaux
- 104	samedis et dimanches
- 7	jours fériés ne coïncidant pas avec un WE ou un autre jour férié
+ 1	journée de solidarité
<hr/>	
230	jours travaillés soit 46 semaines
1725	heures travaillées
118	heures travaillées au-delà de 1607 heures/an
15,7	jours RTT arrondi à 16 jours RTT sur l'année 2010.

Afin d'atteindre la durée annuelle de travail de 1607 heures correspondant à 35 heures en moyenne, les collaborateurs concernés bénéficieront donc de l'attribution de **16 jours RTT** au titre de l'année 2010.

Les collaborateurs rattachés aux agences situées dans les départements d'Alsace Moselle bénéficieront quant à eux de **14 jours RTT** sur la même période, pour tenir compte des spécificités du droit local octroyant 2 jours fériés supplémentaires.

Les modalités de décompte ainsi définies seront appliquées en fonction du nombre de jours, et de leur qualification (fériés, week-end), au vu du calendrier de chaque année considérée. Le nombre de jours RTT en découlant sera actualisé par la Direction des Ressources Humaines en lien avec la commission de suivi du présent accord. L'information sera communiquée aux collaborateurs par le biais de l'affichage d'une note de la Direction en novembre de l'année N - 1.

Article 6 : Modalités de mise en place et de prise des jours RTT

6.1 Modalités d'acquisition des jours RTT

Le nombre de jours RTT dont les collaborateurs peuvent bénéficier est calculé prorata temporis en fonction du nombre de jours ouvrés travaillés sur l'année civile.

Sont également assimilés à des jours travaillés pour l'acquisition des jours RTT :

- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré, les congés payés, les jours d'ancienneté, les 2 jours de fractionnement généralisés, les jours de réduction du temps de travail,
- et bien que n'étant pas assimilées à du temps de travail effectif, les absences indemnisées à 100% liées à la maladie, à la maternité, aux accidents du travail ou

LN 7/17 VA

maladies professionnelles ainsi que les jours de congés pour événements familiaux, sont pris en compte pour l'acquisition du nombre de jours de réduction du temps de travail.

6.2 Les collaborateurs entrés ou sortis en cours d'année civile

Lorsqu'un collaborateur entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année civile, il convient de proratiser le nombre de jours RTT, à raison de $1/12^{\text{ème}}$ du nombre de jours RTT annuels tel que défini dans l'article 5.

6.3 Modalités d'utilisation des jours RTT

Les jours RTT doivent impérativement être pris à l'initiative du collaborateur avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis.

Quatre jours RTT peuvent toutefois être reportés en fin d'exercice sur l'exercice suivant pour raison de service. Dans ce cas, ils devront impérativement être consommés dans les trois premiers mois de l'exercice suivant.

La prise des jours RTT fera l'objet d'une planification annuelle, de préférence en début d'année dans chaque service. En cas d'impossibilité, la prise des jours RTT fera l'objet, au minimum, d'une planification trimestrielle actualisée chaque mois.

Les jours RTT seront attribués sous forme de jours complets de repos répartis librement sur l'année au choix du collaborateur et en accord avec sa hiérarchie. A titre exceptionnel et avec l'accord de la hiérarchie, ces jours pourront être, très occasionnellement, pris par demi journée.


Toutefois, deux jours RTT pourront être imposés par la Direction au moment des Ponts en lien avec la Commission de suivi de l'accord. Dans ce cas et dans l'hypothèse de la mise en place d'une permanence pour certains services ou agences, les collaborateurs concernés par la permanence bénéficieraient d'une demi-journée de repos supplémentaire en complément du jour RTT non pris ce jour là.

Par ailleurs, les responsables de service ont la faculté de reporter la prise des jours RTT déjà posés à d'autres dates dans l'année lorsque les nécessités du service l'exigent ou lorsque les absences simultanées risquent de gêner le bon fonctionnement du service. Ce report n'est cependant possible que sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés avant la date de prise du jour RTT initialement choisie par le collaborateur.

La faculté est ouverte aux collaborateurs de cumuler la prise de leurs jours RTT dans la limite de 5 jours par an et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie.

De plus, la faculté est ouverte aux collaborateurs d'accoler 2 jours RTT par an à leurs congés payés.

SC
LN



8/17
VA

Article 7 : Les horaires

Afin de répondre aux impératifs de flexibilité et d'adaptation aux besoins de la clientèle, l'amplitude journalière habituelle de travail pour chaque jour ouvré en vigueur au sein de CHUBB Sécurité s'étend de 7h30 à 19 heures dans le respect du Règlement Intérieur de l'entreprise.

Le responsable de chaque agence déterminera, après consultation des Délégués du Personnel ou à défaut après consultation de la Commission de suivi, à l'intérieur de cette amplitude horaire, l'horaire collectif applicable à chaque équipe de collaborateurs travaillant au sein de cette agence. Pour la définition de l'horaire collectif, l'heure d'arrivée des salariés devra obligatoirement se situer entre 7h30 heures et 9 heures et l'heure de sortie entre 16h30 et 19 heures. De même, la pause déjeuner sera nécessairement prise sur des plages horaires comprises entre 11h30 et 14 heures.

L'horaire collectif applicable par service, au sein de chaque agence, fera l'objet d'un affichage localement.

Cet horaire collectif pourra être modifié par CHUBB Sécurité après information des institutions représentatives concernées et sous réserve du respect par la hiérarchie d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés avant l'entrée en vigueur de ladite modification.

Article 8 : Les heures supplémentaires

8.1 Définition d'une heure supplémentaire

Constitue une heure supplémentaire toute heure effectuée à la demande de la Direction :

- au-delà de 37h30 mn par semaine ou,
- ou au-delà de la durée annuelle moyenne du travail de 1607 heures (hors heures supplémentaires déjà compensées).


8.2 Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires

Pour donner lieu à paiement, les heures supplémentaires travaillées devront avoir été demandées ou validées en amont par le responsable hiérarchique direct du collaborateur et son Directeur d'agence ou de service par le biais du formulaire de demande d'heures supplémentaires. Ce formulaire sera annexé au présent accord.

En cas d'urgence liée aux nécessités de service, la demande de validation d'heures supplémentaires pourra se faire par voie électronique (courriel) ou tout autre moyen. Ces heures supplémentaires devront ensuite être validées par écrit dès le lendemain ou dans les meilleurs délais.

Aucune validation préalable ne sera requise pour les heures supplémentaires réalisés par les représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

SC
LN



9/17
VA ←

8.3 Modalités de décompte des heures supplémentaires

Pour les collaborateurs non cadres ou cadres intégrés dont la durée du travail est décomptée en heures, lorsque la durée du travail effectuée excède 37h30 min hebdomadaires ou une durée mensuelle moyenne de travail de 151,67 heures, les heures accomplies en accord avec la hiérarchie au-delà de ces durées, donneront lieu au versement d'une majoration dont le montant est défini à l'article 8.4 du présent accord.

Sauf exceptions strictement définies par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, seules les heures de travail effectif sont prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires. Ainsi, les absences telles que maladie, maternité, accident du travail, congés payés annuels, congés pour événements familiaux, jours de RTT, jours fériés, les astreintes sans intervention, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Illustration :

Un collaborateur est absent une journée pour maladie, soit 7h30 au cours d'une semaine. Sur les 4 autres jours, il travaille 37 heures. Il n'aura effectué aucune heure supplémentaire sur la semaine. En effet, son absence pour maladie n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas pris en compte pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Il en est de même pour le collaborateur qui prend un jour RTT dans la semaine et travaille 37 heures les 4 autres jours.

Si le collaborateur réalise plus de 151,67 heures dans le mois, les heures au-delà de ce niveau seront considérées comme des heures supplémentaires.



8.4 Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 37h30 min hebdomadaires ou 151,67 heures par mois, en accord avec la hiérarchie, sont réglées au taux majoré :

- 115% pour les heures accomplies entre 37h30 et 39h,
- 125% pour les heures accomplies au-delà de 39h.

Elles font l'objet d'un paiement mensuel au titre de la paye du mois qui suit le mois de leur accomplissement.

Conformément aux dispositions de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, les heures supplémentaires réalisées (compensées sous forme de majoration salariale) seront défiscalisées. Elles ouvriront donc droit à une réduction de cotisations sociales patronales et salariales et à une exemption d'impôt sur le revenu pour les collaborateurs, dans les proportions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

LN  SC
10/17
VA 

8.5 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires appliqué pour les collaborateurs de CHUBB Sécurité s'élève à 250 heures par an.

Un bilan annuel sera réalisé avec la Commission de suivi du présent accord pour valider l'opportunité de maintenir le contingent annuel à ce niveau.

Article 9 : Durée maximale du travail

9.1 Durée maximale journalière

La durée journalière de travail effectif de chaque collaborateur ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

L'amplitude journalière de travail de chaque collaborateur ne peut excéder 13 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Le collaborateur a droit à 11 heures consécutives de repos journalier, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

9.2 Durée maximale hebdomadaire



La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut excéder :

- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives,
- 48 heures sur une semaine.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-19 du Code du travail.

9.3 Astreintes

Les parties renvoient à l'accord spécifique relatif aux astreintes qui précise le régime et les modalités applicables dans le cadre des astreintes.

CN  SC
11/17
VA 

SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX CADRES DIRIGEANTS ET AUX CADRES AUTONOMES

Article 10 : Cadres dirigeants

Sont considérés à CHUBB Sécurité comme ayant la qualité de cadres dirigeants les cadres qui conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du Code du travail, ont des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome. Autrement dit, sont concernés par ce régime les membres Directeurs du Comité de Direction de CHUBB Sécurité.

Ils ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Article 11 : Cadres autonomes (concernés par le forfait en jours)



11.1 Modalités de décompte des jours RTT

Conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, sont concernés par le forfait en jours les cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les collaborateurs cadres autonomes au forfait jour bénéficieront en année pleine, outre des jours de repos hebdomadaires, des jours de congés payés légaux et conventionnels, et des jours fériés chômés, de 12 jours RTT par an, soit un forfait de 216 jours travaillés par an. Ceci sauf indication contraire dans le contrat de travail.

Pour les cadres qui bénéficient actuellement et continueront à bénéficier d'un forfait de 211 jours travaillés par an. Le décompte pour 2009 est le suivant :

365	jours calendaires
- 25	jours ouvrés de congés payés légaux
- 104	samedis et dimanches
- 8	jours fériés ne coïncidant pas avec un WE ou un autre jour férié
+ 1	journée de solidarité
<hr/>	
229	jours travaillés soit 45 semaines et 4 jours
17	jours RTT sur l'année 2009
212	jours travaillés par an (yc journée de solidarité)

LN  sc
12/17
VA 

Le décompte pour 2010 s'établit ainsi :

- 365	jours calendaires
- 25	jours ouvrés de congés payés légaux
- 104	samedis et dimanches
- 7	jours fériés ne coïncidant pas avec un WE ou un autre jour férié
+ 1	journée de solidarité
<hr/>	
230	jours travaillés soit 46 semaines
18	jours RTT sur l'année 2010
212	jours travaillés par an (yc journée de solidarité)

Pour les cadres qui bénéficieront du forfait à 216 jours. Le décompte pour 2009 est le suivant :

365	jours calendaires
- 25	jours ouvrés de congés payés légaux
- 104	samedis et dimanches
- 8	jours fériés ne coïncidant pas avec un WE ou un autre jour férié
+ 1	journée de solidarité
<hr/>	
229	jours travaillés soit 45 semaines et 4 jours
12	jours RTT sur l'année 2009
217	jours travaillés par an (yc journée de solidarité)

Le décompte pour 2010 s'établit ainsi :

- 365	jours calendaires
- 25	jours ouvrés de congés payés légaux
- 104	samedis et dimanches
- 7	jours fériés ne coïncidant pas avec un WE ou un autre jour férié
+ 1	journée de solidarité
<hr/>	
230	jours travaillés soit 46 semaines
13	jours RTT sur l'année 2010
217	jours travaillés par an (yc journée de solidarité)

Pendant leurs jours de repos, les cadres autonomes doivent pouvoir se consacrer à leurs occupations personnelles sans être tenus de répondre ni aux sollicitations explicites de leur employeur ni aux exigences implicites de leur emploi.

11.2 Temps de repos

Les cadres soumis au forfait en jours sur l'année bénéficient d'un temps de repos dans des conditions identiques à celles applicables aux autres collaborateurs.

LN ^{SC} 13/17 VA



A ce titre, ils bénéficient d'un temps de repos quotidien au moins égal à 11 heures consécutives ainsi que d'un temps de repos hebdomadaire au moins égal à 35 heures consécutives.

A cet effet, le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire de 11 heures fera l'objet d'un affichage dans les locaux de chaque agence et au Siège Social.

11.3 Modalités d'acquisition et de prise des jours RTT

Les modalités d'acquisition et de prise des jours RTT fixées à l'article 6 du présent accord sont applicables dans les mêmes conditions aux collaborateurs cadres sous convention de forfait en jours. Une souplesse supplémentaire permettra à ces cadres de cumuler leurs jours RTT sans limite de nombre dès lors qu'ils les ont acquis, ceci après accord du responsable hiérarchique.

Lorsqu'un collaborateur entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année civile, il convient de proratiser le nombre de jours de repos, à raison de $1/12^{\text{ème}}$ du nombre de jours RTT annuels tels que définis dans la convention de forfait.

LN  SC
14/17
VA 

SECTION III : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX COLLABORATEURS TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL

Le passage à temps partiel d'un collaborateur à temps plein fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

La durée annuelle du travail du collaborateur à temps partiel fera l'objet d'une réduction proportionnelle à la durée annuelle moyenne de travail à temps plein égale à 1607 heures.

Les collaborateurs à temps partiel ne bénéficieront pas de jours RTT.
Ils seront sollicités en priorité en cas de mise en place de permanences dans les services ou les agences. En cas d'accord de leur part, ils ne bénéficieront dans ce cas d'aucune majoration ou supplément de jours de repos.

Illustration :

Un collaborateur demande à travailler à temps partiel du lundi au jeudi. Sa durée hebdomadaire de travail sera donc égale à 30 heures par semaine, soit une durée annuelle de travail égale à 1380 heures, correspondant à un temps partiel égal à 85% (1380/1607).

LN
SC
15/17
VA

CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 12 : Application de l'accord

Le présent accord, qui est conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} avril 2009.

Article 13 : Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé en application des dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail par avenant négocié et conclu dans le respect des dispositions de l'article L. 2231-3, notamment en cas d'évolution de la réglementation.

Le présent accord étant conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé selon les modalités et les formes prévues par l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Article 14 : Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-5 et suivants et L. 2262-5 du Code du travail, à la DDTEFP et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature, ou sous format électronique.

Article 15 : Commission de suivi

Une commission de suivi sera constituée pour établir un bilan de sa mise en œuvre qui sera ensuite soumis aux représentants du personnel. Elle suivra particulièrement les modalités de prise des heures supplémentaires.

Elle inclura de façon paritaire un représentant de chaque syndicat signataire et 3 représentants de la Direction.

Elle se réunira chaque trimestre de la première année d'application de l'accord, puis chaque semestre à partir de la deuxième année.

Article 16 : Information

16.1 Information des salariés

Tous les salariés seront informés du présent accord par une note d'information affichée sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

sc
16/17
VA
CN

16.2 Information des représentants du personnel

Une note d'information sera affichée dans chaque établissement et dans chaque agence.

Le présent accord deviendra effectif à l'issue de l'information-consultation du Comité d'Entreprise prévue le 17 mars 2009.

16.3 Information de l'Administration du Travail

Le présent accord, ainsi que les avenants éventuels, seront déposés par les soins de la Direction de l'entreprise CHUBB SECURITE à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi par courrier recommandé avec accusé de réception.

Fait à Cergy, le 11 mars 2009

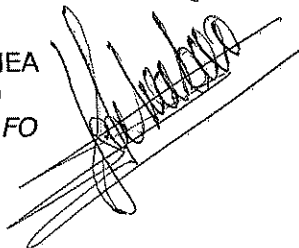
Pour l'entreprise CHUBB SECURITE

Monsieur Laurent NGUYEN
Directeur Général



Et pour les organisations syndicales

Monsieur GOICOECHEA
Madame SALVALAIO
Délégués syndicaux FO



Monsieur CHANOT
Délégué syndical CGT

Monsieur CASTELLANT
Monsieur DECKER
Délégués syndicaux CFE-CGC



Madame SEGREVILLE
Monsieur FILIPPI
Délégués syndicaux CFTC

Monsieur ANGOSO
Délégué syndical CFDT

