

## ACCORD D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre :

**La société SMILE**

Dont le siège social se situe

Représentée par Monsieur Marc Palazon en qualité de Président de Directoire

D'une part,

Et :

**Confédération française démocratique du travail (CFDT)**

Représentée par Monsieur Clément Lion, en qualité de Délégué syndical

D'autre part.

Ci-après dénommées les parties.

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

## PREAMBULE

Le 31 juillet 2000, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, la société SMILE a conclu avec le comité d'entreprise un accord atypique relatif à la durée du travail intitulé « Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de la société SMILE ».

L'activité et les effectifs de l'entreprise ainsi que les dispositions conventionnelles et légales applicables ayant évolué depuis cette date, la société SMILE a souhaité engager en conséquence une négociation avec le représentant de la section syndicale, en l'absence de délégué syndical, afin d'adapter au plus près des besoins de l'entreprise et des attentes des salariés, les modalités d'aménagement du temps de travail applicables en son sein.

Les Parties signataires ont donc convenu de conclure le présent accord s'appliquant à l'ensemble de l'entreprise en ses implantations actuelles et futures.

En conséquence, il est précisé par souci de clarté, que le présent accord d'entreprise vaut dénonciation immédiate, à compter de sa date d'entrée en vigueur, de tout usage, pratique ou encore engagement unilatéral antérieurs portant sur les mêmes objets, mais aussi de l'accord atypique précité en date du 31 juillet 2000.

Il est rappelé que les objectifs recherchés sont les suivants :

- amélioration des conditions et de l'organisation du travail
- prise en compte de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- prise en compte de la politique de rémunération
- maintien de la qualité du service client et adaptation à l'évolution de l'activité de l'entreprise
- maintien de l'emploi

Soucieuses d'organiser une gestion maîtrisée du temps de travail, les Parties se sont efforcées de définir des règles appropriées, prenant en compte les aspirations des salariés à une liberté d'organisation personnelle et les exigences de service de l'entreprise qui, opérant sur un marché concurrentiel avec un niveau d'activité qui n'est pas toujours prévisible, est confrontée à des exigences importantes en terme de réactivité, de délais et d'urgence.

Les parties signataires précisent que le présent accord est conclu en particulier en application des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et portant réforme du temps de travail et de la convention collective SYNTEC.

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email contact@smile.fr  
Web www.smile.fr

M  
CC

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

**Le comité d'entreprise a été informé et consulté et il a, en sa réunion du 18/02/2011, émis l'avis favorable.**

Au terme de ces négociations, il a été convenu ce qui suit.

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email [contact@smile.fr](mailto:contact@smile.fr)  
Web [www.smile.fr](http://www.smile.fr)

## Sommaire

1.	Grands principes sur le temps de travail .....	6
1.1	Rappel de Principes légaux.....	6
1.1.1	Durée légale du travail.....	6
1.1.2	Travail effectif.....	6
1.1.3	Durées légales maximales.....	6
1.1.4	Repos quotidien et hebdomadaire.....	6
1.1.5	Temps de pause.....	7
1.2	Principes définis par la société SMILE .....	7
1.2.1	Philosophie.....	7
1.2.2	Mesure du temps.....	7
1.2.3	Journée de solidarité .....	7
1.3	Nouvelles modalités définies par le présent accord .....	8
1.3.1	Forfait jours annuel.....	8
1.3.2	Forfait heures hebdomadaire .....	8
1.4	JRTT.....	8
1.4.1	Principes .....	9
1.4.2	Conditions de prise des JRTT .....	9
	JRTT à l'initiative de la Société.....	10
	JRTT à l'initiative du salarié.....	10
1.5	Modalités de réduction du temps de travail .....	10
1.5.1	Forfaits jours .....	11
	Les représentants du Personnel et la Direction se sont entendus sur un seuil minimum de 9 JRTT par an. ....	12
	Pour les années où le résultat du calcul présenté ci-dessus est inférieur à 9, le complément de jour pour attendre ce seuil minimum viendra créditer le compteur de JRTT employeur. ....	12
	Toute modification de la législation sur les jours fériés sera susceptible d'abroger ce dispositif et de rouvrir les négociations. ....	12
1.5.2	Jours de formations .....	13
1.6	Rachat des jours travaillés au delà du forfait annuel.....	14
1.6.1	Principe .....	14
1.6.2	Conditions d'ouverture de la possibilité de rachat .....	14
1.6.3	Modalités .....	14
1.6.4	Valorisation.....	15
2.	Heures supplémentaires et contingent annuel .....	15
3.	Congés Payés.....	16
4.	Temps partiel/forfait jours réduit .....	16
5.	Clause de sauvegarde.....	16
6.	Révision, dénonciation, modification.....	17

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

7.	Interprétation de l'accord.....	17
8.	Dépôt et publicité.....	17
9.	Entrée en vigueur.....	19

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email [contact@smile.fr](mailto:contact@smile.fr)  
Web [www.smile.fr](http://www.smile.fr)

pu

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

## 1. GRANDS PRINCIPES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

### 1.1 Rappel de Principes légaux

#### 1.1.1 Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les personnes dont la durée du travail est décomptée en heures sur une base hebdomadaire.

Elle est de 1607 heures par an pour les personnes dont la durée du travail est décomptée en heures sur une base annuelle.

Elle est de 218 jours par an incluant la journée solidarité pour les salariés bénéficiant d'un « forfait jours ».

Aucune durée légale du travail ne trouve à s'appliquer s'agissant des cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du code du travail (Jour de l'an, Lundi de Pâques, Fête du Travail, 8 Mai 1945, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête Nationale, Assomption, La Toussaint, Armistice, Noël).

#### 1.1.2 Travail effectif

Le temps de travail effectif est, en application de l'article L 3121-1 du code du travail, le temps au cours duquel le salarié est à la disposition de l'employeur et durant lequel il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, notamment:

- Les temps de repas et de pause
- Les heures non travaillées même si elles sont rémunérées (telles que maladie, congé-payés, congés sans solde, absences autorisées, congé maternité...)

#### 1.1.3 Durées légales maximales

Il est rappelé que sauf dérogations, s'agissant des salariés dont la durée du travail est décomptée en heure :

la durée de travail maximale quotidienne est de 10 heures, la durée de travail maximale hebdomadaire est de 48 heures étant précisé que la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email contact@smile.fr  
Web www.smile.fr

## 1.1.4 Repos quotidien et hebdomadaire

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée suivante ainsi que d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

## 1.1.5 Temps de pause

Dès que la durée de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié dont la durée du travail est décomptée en heures, doit bénéficier d'un temps de pause de 20 minutes.

## 1.2 Principes définis par la société SMILE

### 1.2.1 Philosophie

L'activité de l'entreprise se caractérise par des périodes de travail de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, résultant le plus souvent de contraintes liées à la nature de nos projets effectués au forfait dans nos agences pour nos clients ou par interventions directement chez eux.

Ces contraintes nécessitent la mise en place de dispositifs permettant d'aménager, dans la mesure du possible, la prise des temps de repos avec souplesse.

Les parties au présent accord se sont inspirées des dispositifs de la convention Syntec pour établir de nouvelles modalités spécifiques qui s'appliqueront de plein droit à tous les collaborateurs de la société SMILE.

### 1.2.2 Mesure du temps

Chaque salarié dont la durée du travail est décomptée en heure doit enregistrer quotidiennement, avec récapitulatif hebdomadaire, au moyen des feuilles de temps en place au sein de l'entreprise, les heures de début et de fin de chaque période de travail et en particulier, déclarer les heures supplémentaires effectuées.

Chaque salarié dont la durée du travail est décomptée en jours doit enregistrer hebdomadairement, au moyen du système informatique en place au sein de l'entreprise, les journées et les demi-journées travaillées et les prises de journées ou de demi-journées de repos.

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

Différents comptes permettent d'identifier clairement les types de congés (congés payés, JRTT, congés pour événements familiaux etc...) que les salariés peuvent être amenés à poser en cours d'année.

## 1.2.3 Journée de solidarité

Il est convenu que, pour l'application de la loi du 30 juin 2004 modifiée par la loi du 16 avril 2008, la journée de solidarité est fixée comme suit :

S'agissant des salariés bénéficiant du statut cadre, ils devront renoncer à une ½ JRTT employé. L'employeur renoncera quant à lui à une ½ JRTT employeur.

S'agissant des salariés non-cadres, ils devront travailler 30 minutes supplémentaires par mois du mois de janvier au mois de novembre inclus, et 1 heure supplémentaire au cours du mois de décembre. Cette demi-heure ou cette heure supplémentaire devront être effectuées tous les derniers vendredis de chaque mois.

## 1.3 Nouvelles modalités définies par le présent accord

### 1.3.1 Forfait jours annuel

L'ensemble des salariés bénéficiant du statut cadre au sein de SMILE disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif.

Dès lors, l'ensemble des salariés bénéficiant du statut cadre sera soumis à un forfait jours annuel, avec un maximum fixé à 218 jours par an, incluant la journée solidarité.

L'ensemble des salariés bénéficiant du statut cadre au forfait jours annuel chez Smile doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % des minimas conventionnelles de leur catégorie.

### 1.3.2 Forfait heures hebdomadaire

Les salariés non-cadres au sein de SMILE seront soumis à une convention de forfait en heures hebdomadaires, sur la base de 35 heures, auxquelles pourront s'ajouter 4 heures complémentaires par semaine, qui pourront donner lieu à la demande du salarié soit à l'attribution de JRTT compensateur durant l'année soit à rémunération majorée à 125%, après validation de leur caractère effectif.

Concernant les temps partiels éventuellement validés entre salarié et direction, et qui par hypothèse n'effectueraient pas d'heures de travail au-delà de 35 heures, ceux-ci ne

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email contact@smile.fr  
Web www.smile.fr

Pa



# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

bénéficieront pas des heures supplémentaires majorées corrélatives. S'ils étaient exceptionnellement amenés à effectuer des heures au-delà de 35h00 hebdomadaires, ceux-ci bénéficieraient des heures supplémentaires majorées corrélatives.

A noter que les salariés non-cadres pourront également être soumis à la durée légale du travail.

## 1.4 JRTT

### 1.4.1 Principes

Pour les salariés dont le décompte de la durée du travail se fait en jours dans le cadre du « forfait jours », ceux-ci bénéficient de JRTT <sup>1</sup> à prendre au cours de l'année civile de référence.

Ces JRTT ne sont pas assimilables à des jours de congés payés et obéissent à des règles d'acquisition et de prise spécifiques. Un compteur est incrémenté tous les mois de manière théorique sur le bulletin de salaire.

Les JRTT étant acquis en cours d'année en considération du travail effectif des salariés, les absences d'une durée égale ou supérieure à 15 jours calendaires consécutifs donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à JRTT.

La liste des absences donnant lieu à cette réduction est annexée au présent accord.

Cette réduction est appliquée sur la période annuelle au cours de laquelle l'absence considérée intervient.

Sont assimilées à du travail effectif pour la comptabilisation et l'acquisition des JRTT et, en conséquence, ne donnent pas lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à JRTT, notamment les absences suivantes :

- la contrepartie obligatoire en repos,
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les actions de formation mises en œuvre et visant à assurer l'adaptation au poste de travail ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Un tableau récapitulatif des absences sera tenu à jour et à disposition des salariés à titre informatif en fonction des évolutions légales et conventionnelles.

<sup>1</sup> JRTT : Jour de réduction du temps de travail

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

En cas d'embauche en cours d'année, le droit individuel à JRTT est calculé, s'agissant d'un salarié soumis à « forfait jours » au prorata du nombre de jours devant être normalement travaillés au cours de l'année de référence. Ainsi en cas de droits à congés payés incomplets, la durée de travail sur l'année sera augmentée à due concurrence<sup>2</sup>.

En cas de départ en cours d'année, le droit individuel à JRTT est calculé selon les dispositions de l'alinéa précédent. La différence entre le droit acquis et le nombre de JRTT effectivement pris fera l'objet, selon les cas, soit d'un versement complémentaire, soit d'une retenue sur les salaires et indemnités de rupture<sup>3</sup>.

## 1.4.2 Conditions de prise des JRTT

### JRTT à l'initiative de la Société

La Direction fixe la date de la moitié des JRTT alloués au titre d'une année civile concernée.

La Direction devra informer les salariés dans un délai minimum de 48 heures avant de leur imposer un JRTT. En cas d'urgence (contraintes projets de dernière minute comme le décalage d'une mise en production ou report du démarrage d'une mission par le client.), ce délai pourra être réduit à 24h00. En cas de circonstances exceptionnelles, un JRTT employeur pourra être proposé dans un délai inférieur sous réserve de l'accord du salarié.

### JRTT à l'initiative du salarié

Les JRTT restant pourront être posés librement par le salarié sous réserve de s'être préalablement assuré que son absence ne perturbera pas le fonctionnement d'une mission en cours / le bon fonctionnement du service auquel il appartient.

La Direction tient à accorder une grande flexibilité pour la prise de ces JRTT dits « libres » et ne pose donc pas de condition particulière si ce n'est la validation préalable du management. Ces jours pourront donc être pris de façon isolée, pourront être groupés ou pourront même être accolés à des jours de congés payés.

La demande pour poser un JRTT se fait selon les mêmes procédures que pour les congés payés.

<sup>2</sup> Ex : s'agissant d'un salarié intégrant l'entreprise en cours d'année n et n'acquérant que 20 jours de CP légaux à prendre sur l'année suivante n+1. Le nombre de jours devant être travaillés sur n+1 sera de 218 jours + 5 jours, soit 223 jours.

<sup>3</sup> Cas des salariés qui auraient pris trop de JRTT par rapport à ceux acquis

MP  
CC

Les JRTT doivent impérativement être pris sur l'année civile en cours et consommer avant le 31/12 de chaque année.

Les salariés bénéficiant de JRTT peuvent suivre chaque mois le solde sur leurs fiches de paie. Un récapitulatif des soldes de RTT pris est régulièrement mis à jour sur l'intranet.

Au début du mois d'octobre, puis mois par mois, le solde des JRTT à l'initiative de la Société seront également disponibles à l'initiative du salarié. Ce solde sera communiqué à chaque intéressé par le Service Comptabilité.

Les salariés comme l'employeur pourront utiliser par anticipation leur JRTT de l'année et une régularisation positive ou négative sera faite en fin d'année ou en cas de sortie du salarié en cours d'année.

## 1.5 Modalités de réduction du temps de travail

### 1.5.1 Forfaits jours

Pour l'application de la modalité des « forfait jours » sur l'année, la durée du travail est décomptée en journée ou demi-journée de travail.

Les salariés en « forfait jours » ne sont pas soumis, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, aux dispositions relatives à la durée légale quotidienne et hebdomadaire du travail, et notamment aux heures supplémentaires.

Les salariés en « forfait jours » bénéficient d'une réduction du nombre de jours travaillés durant l'année par l'attribution de JRTT au sens du présent accord.

En conséquence, la réduction de leur temps de travail se concrétise par un nombre de jours travaillés par année civile (1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre) fixé à 218 jours incluant la journée solidarité dans le cadre de la nouvelle modalité définie par le présent accord.

Le nombre de JRTT qui en découle est calculé, chaque année, en décomptant du nombre exact de jours de l'année :

- les jours de congés payés
- les jours fériés chômés tombant un jour ouvré
- les jours de repos de fin de semaine (samedi-dimanche)

Par exemple, pour l'année 2010, dans le cadre de nouvelle modalité définie par le présent accord :

365 jours (366 si année bissextile)  
- 104 sam & dim. (variable selon les années)  
- 7 jours fériés chômés tombant un jour ouvré en 2010 incluant le lundi de Pentecôte (variables selon les années)  
- 25 jours de congés payés légaux

229 jours travaillés

• Jours travaillés avant RTT	229
• Jours travaillés maximum	- 218 en année pleine (sous réserve de l'acquisition et de la prise des 25 jours de congés payés légaux ou plus en cas de congés acquis supplémentaires)
d'ancienneté	
• J.R.T.T.	11 (hors lundi de Pentecôte déjà comptabilisés en jour férié)

Les représentants du Personnel et la Direction se sont entendus sur un seuil minimum de 9 JRTT par an.

Pour les années où le résultat du calcul présenté ci-dessus est inférieur à 9, le complément de jour pour atteindre ce seuil minimum viendra créditer le compteur de JRTT employeur.

Toute modification de la législation sur les jours fériés sera susceptible d'abroger ce dispositif et de rouvrir les négociations.

## 1.5.2 Jours de formations

Les salariés en « forfait jours » devront bénéficier au minimum de deux jours pleins de formations, par an (hors DIF). Les managers auront l'obligation de proposer un ou plusieurs cursus en rapport avec le métier du salarié et destiné(s) à maintenir voire développer son employabilité sur notre secteur d'activité.

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

En fin d'année (octobre/novembre), un contrôle sera opéré par la DRH et les représentants du personnel dans le cadre du bilan des formations pour valider notamment que l'obligation de proposition de formations en journée a bien été respectée par les managers, que les salariés les aient volontairement suivies ou non.

Les salariés en « forfait jours » qui ne se seraient pas vus proposer de cursus en rapport avec leur métier et destinés à maintenir voire développer leur employabilité sur notre secteur d'activité, ou ceux déjà en congés sur le créneau proposé, bénéficieront en contrepartie d'une journée de récupération à prendre dans un délai de 4 mois.

En cas de litiges, les cas seront tranchés en réunion avec les représentants du personnel.

Ainsi en 2011, l'objectif de formation en volume est qu'au moins 60 % de l'effectif « cadre » ait suivi deux jours pleins minimum de formation. Cette année constitue un jalon afin de valider que le mouvement est bien impulsé au sein des agences et BU de Smile.

En 2012, l'objectif de formation en volume sera qu'au moins 80% de l'effectif « cadre » ait suivi deux jours pleins minimum de formation.

Ainsi après cette période probatoire de 2 ans, les représentants du personnel et la Direction Générale valideront le succès de ce mécanisme destiné à renforcer la mobilisation de l'entreprise autour de la formation de ses salariés.

Si comme le souhaitent conjointement les représentants du Personnel et la Direction de Smile, le bilan de la formation est positif, ce système sera maintenu en l'état. Dans ce cas, un bilan sera fait au dernier trimestre de chaque année, par la DRH pour valider et informer la liste des salariés cadres concernés par le JRTT supplémentaire, compensant deux journées de formation non proposées.

S'il s'avère que le bilan était négatif, le plafond maximum de jours travaillés salariés en « forfait jours » sera abaissé à 217 jours en année pleine pour tous les cadres (sous réserve de l'acquisition et de la prise des 25 jours de congés payés légaux).

## 1.6 Rachat des jours travaillés au delà du forfait annuel

La Société SMILE, consciente de ce que les « contraintes clients » et/ou les aspirations des salariés pouvant souhaiter travailler plus si la charge de travail le justifie, peuvent

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email [contact@smile.fr](mailto:contact@smile.fr)  
Web [www.smile.fr](http://www.smile.fr)

Pa

amener ceux-ci à envisager de racheter leur jours travaillés au delà du forfait annuel, souhaite ouvrir une telle possibilité dans les strictes conditions ci-après exposées.

Une telle possibilité s'applique à tous les salariés de l'entreprise.

## 1.6.1 Principe

La Société SMILE offre à tous les salariés bénéficiant de JRTT la possibilité de les racheter si les conditions exposées ci-après sont respectées et sous réserve qu'un accord écrit intervienne entre le salarié et la Direction. A défaut d'un tel rachat ceux-ci devront être obligatoirement pris au plus tard au 31 décembre de leur année d'acquisition. Si un salarié ne peut prendre ses JRTT pour des raisons professionnelles et qu'il ne souhaite pas les faire racheter, l'arbitrage sera réalisé entre la DRH et les représentants du personnel.

## 1.6.2 Conditions d'ouverture de la possibilité de rachat

Pour l'ensemble des salariés, le rachat des JRTT est ouvert sous réserve du respect des règles de prises des congés payés et des JRTT fixés par l'entreprise.

Par ailleurs un tel rachat n'est possible qu'après validation par la DRH en fonction de l'évaluation de la charge de travail sur l'année. En cas de désaccord, le contrôle des motifs de refus du rachat sera effectué entre la DRH et les délégués du personnel.

## 1.6.3 Modalités

Les demandes de rachat des JRTT devront s'effectuer selon les procédures en vigueur. La période pour exprimer ces demandes sera communiquée par la DRH aux salariés chaque année. Chaque rachat de JRTT donnera lieu à un accord écrit des parties, conformément à l'article L.3121-45, al.3 du Code du travail. En pratique il s'agira d'un avenant à la convention de forfait conclue annuellement entre les parties susnommées et renouvelable chaque année

## 1.6.4 Valorisation

Pour les salariés sous « forfait jours », le montant représenté par les jours de repos auxquels il a été renoncé au cours de l'année n est valorisé au salaire journalier brut de l'année n + 10%. Toutefois, une telle majoration n'interviendra que pour les jours

# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

effectivement travaillés au-delà du forfait jours annuel de 218 jours pour une année fiscale complète à temps plein et incluant la journée solidarité.

En cas de départ en cours d'année n, les éventuels JRTT de l'année n non encore pris seront payés avec le solde de tout compte.

Une régularisation sera réalisée au mois de décembre par rapport au nombre exact de RTT acquis sur l'année, tenant compte des absences du collaborateur hors congés payés légaux et du nombre réel de jours ouvrés sur l'année.

En cas de départ, le collaborateur percevra le solde de ce complément de salaire, calculé au pro-rata du temps passé dans l'entreprise, à sa date de sortie.

Les éventuels JRTT acquis sur l'année n+1 pendant le préavis seront soit posés par le salarié soit payés sans majoration dans le solde de tout compte.

## 2. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONTINGENT ANNUEL

Ces dispositions s'appliquent pour les salariés soumis à des conventions de forfait heures.

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la 39<sup>ème</sup> heure, en référence au forfait heures hebdomadaire, défini en 1,3,2 .

Seules les heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur ou, à tout le moins, avec son accord implicite, doivent donner lieu à rémunération.

La réalisation d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées dans le cadre du contingent au delà du forfait de 39h/semaine devra être validée préalablement et formellement (mail par exemple) par le manager afin d'en faciliter a priori le décompte, le contrôle et le traitement.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, celle-ci débutant (sauf stipulations contraires de l'accord collectif) le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 24 heures. Dès lors, afin de déterminer si les heures effectuées doivent être majorées, le nombre d'heures effectué chaque semaine devra être pris en compte.

Donc, la majoration est égale à 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure incluse) et à 50% à partir de la 44<sup>ème</sup> heure, la convention Syntec ne comportant à cette date, aucune disposition particulière à cet égard.

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email contact@smile.fr  
Web www.smile.fr

Toute heure accomplie au-delà du contingent donnera droit à une contrepartie obligatoire en repos égale à 100% qui s'ajoute à la rémunération des heures aux taux majoré.

### 3. CONGÉS PAYÉS

La période de référence des congés payés débute le 1<sup>er</sup> juin et s'achève le 31 mai.

### 4. TEMPS PARTIEL/FORFAIT JOURS REDUIT

La direction est consciente que le temps partiel/forfait jours réduit peut répondre à une demande de certains salariés de trouver un meilleur équilibre professionnel / personnel.

Elle entend donc étudier avec intérêt les demandes qui lui sont le cas échéant adressées et y répondre positivement si elles sont compatibles avec les contraintes liées à l'activité de l'entreprise. Ces options sont donc les options standards qui, sauf situations/contraintes particulières, ne doivent pas poser de difficultés de mise en place. Ceci n'exclut pas de façon définitive l'étude de demandes spécifiques autres effectuées par les salariés.

Le temps partiel/forfait jours réduits sur l'année sera mis en place au cas par cas et via la signature d'avenant au contrat de travail.

S'agissant des salariés en forfait jours, ceci reviendra à diminuer le volume de jours compris dans le forfait prévu par le présent accord. En conséquence, ces salariés bénéficieront d'un nombre de JRTT calculé à la baisse au prorata de leur durée de travail/nombre de jours travaillés.

### 5. CLAUSE DE SAUVEGARDE

S'il s'avérait que des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de branches remettaient en cause l'économie générale de l'accord, les parties signataires conviendront de se rencontrer à bref délai pour revoir les dispositions de l'accord et de ses avenants éventuels.

### 6. RÉVISION, DÉNONCIATION, MODIFICATION



# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

Le présent accord pourra être dénoncé, révisé, modifié par les parties signataires dans les conditions prévues par les articles L.2222-5 et suivants ainsi que L.2261-7 et suivants du code du travail.

## 7. INTERPRÉTATION DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les huit jours de la demande pour étudier et tenter de régler tout différend individuel ou collectif né de l'application et/ou de l'interprétation du présent accord.

La demande de réunion contient l'exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction.

Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les huit jours de la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ce délai, les parties signataires s'engagent à ne susciter ou initier aucune forme d'action contentieuse liée aux différends faisant l'objet de cette procédure.

## 8. DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions du code du travail et notamment l'article L.2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la direction départementale du travail et de l'emploi de ..... ainsi qu'en un exemplaire signé au greffe du conseil de prud'hommes de ....., un exemplaire pour la direction de la Société SMILE, un exemplaire pour l'organisation syndicale signataire.

Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les salariés par voie d'affichage.

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email contact@smile.fr  
Web www.smile.fr

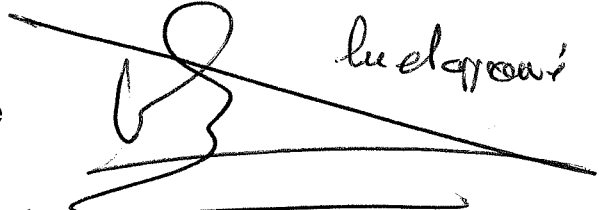
# Smile

OPEN SOURCE SOLUTIONS

## 9. ENTRÉE EN VIGUEUR


Les dispositions du présent dispositif s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**Pour la Société SMILE**  
M. Marc PALAZON, Président du Directoire



*lu et approuvé*

**Confédération française démocratique du travail (CFDT)**  
M. Clément LION, Délégué syndical



*lu et approuvé*

Paris - Lyon - Nantes - Bordeaux - Montpellier  
Espagne - Benelux - Suisse - Ukraine - Maroc  
Siège social :  
48 rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

S.A au capital de 689 015,25€  
RCS Nanterre 378 615 363  
Code NAF 6201 Z  
N° d'identification TVA : FR60378615363

Tél. 01 41 40 11 00  
Fax 01 47 57 24 45  
Email [contact@smile.fr](mailto:contact@smile.fr)  
Web [www.smile.fr](http://www.smile.fr)

ANNEXE 1				Exemples
Libelle absence	Maintien salaire	Impact acquisition CP	Impact acquisition JRTT	
Congés d'ancienneté				
Congés payés	VRAI	NON	NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.
Congé régulier A-1 (CP de l'année N pris sur le mois de juin de N+1)	VRAI VRAI	NON NON	NON NON	art. 27 conv.syntec : CP de l'année N servent au calcul des CP de l'année N+1
Congés pour décès familiaux				Toujours possible CF SYNTEC
Jours recherche d'emploi en cas de licenciement	VRAI	NON	NON	L'acquisition des congés légaux comme des JRT se fait pendant le temps de travail effectif
Jours recherche d'emploi en cas de démission	VRAI	NON	NON	L'acquisition des congés légaux comme des JRT se fait pendant le temps de travail effectif
Absence maladie sans maintien du salaire => Pour les salariés de moins d'un an d'ancienneté ou après trois mois d'absences (relais assuré par contrat prévoyance)	FAUX FAUX	OUI OUI	OUI OUI	L'acquisition des congés légaux comme des JRT se fait pendant le temps de travail effectif Le salarié voit son forfait de jours travaillés dans l'année baisser à concurrence de son nombre de Jours d'absences.
Absence maladie avec maintien du salaire	VRAI			Ainsi, en 2010, 230 jours maximum peuvent être travaillés. Un salarié bénéficiant d'un forfait jours annuels de 216 dispose donc de 14 JRTT. S'il est absent pour maladie 14 jours, son forfait jour diminue à 202 jours/an et son nombre de JRTT proratisé en fonction soit 13 Jours. idem pour ses CP qui sont proratisés
Maladie/accident professionnels		NON	NON	La convention collective prévoit un maintien de l'acquisition des CP dès lors qu'il y a maintien de salaire. Idem pour les JRTT
Congés mariage	VRAI VRAI	NON NON	NON NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.
	VRAI	NON	NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.

Absence maternité	VRAI	NON	NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.
Jours déménagement suite à mutation	VRAI	NON	NON	Non prévue par la conv. Collective / au cas par cas /
Congés pour naissance (3j)	VRAI	NON	NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.
Congé parental	VRAI si temps partiel / FAUX si temps plein	NON	OUI proratisé si temps partiel	
Congés de paternité (11j)	FAUX	NON	NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.
Congés d'adoption	VRAI	NON	NON	art. 27 conv.syntec : ces absences font partie du temps de travail effectif.
Récupération	VRAI	NON	NON	compensation d'heures supplémentaires ou de jours supplémentaires travaillés (type samedi)
Congés RTT initiative employé	VRAI	NON	NON	
Congés RTT initiative employeur	VRAI	NON	NON	
RTT règle A-1 (RTT de l'année N pris sur le mois de janvier de N+1)	VRAI	NON	NON	
Congés sans solde	VRAI	X	X	Pas possible depuis loi de 2008
				Proratisation du forfait jour comme pour les absences maladie sans maintien. Par exemple salarié en congé sans solde de 3 mois (64 jours), passe à un forfait jours de 216 jours à 152 jours avec en 2010 par exemple 10 JRTT soit [(14/216)*152] au lieu de 14.
Temps partiel	NON	OUI proratisé	OUI proratisé	Proratisation du forfait jour par exemple 4/5 de 216 jours correspond à un forfait jours de 173 jours avec en 2010 par exemple 4/5 de 14 JRTT soit 11 Jours .

Pa