

**ACCORD COLLECTIF SUR LE TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LA SOCIETE  
FIDUCIAL PRIVATE SECURITY**

---

**ENTRE :**

La société par actions simplifiée FIDUCIAL PRIVATE SECURITY, dont le siège social est situé à Courbevoie (92 400), au n°41, rue du Capitaine Guynemer, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 381 162 197,

ci-après dénommée la Société, représentée par Monsieur Gérard MARTIN, Président.

**D'une part,**

**ET :**

**La Fédération des services CFDT**, située Tour Essor, 14, rue Scandicci, à PANTIN cedex (93 508), représenté par Monsieur Pascal SOHIER, en sa qualité de délégué syndical central CFDT

**Le syndicat CFTC SNEPS**, situé au n°34 quai de la Loire, à Paris (75 019), représenté par Monsieur Bruno BRUN, en sa qualité de délégué syndical central CFTC

**La Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services**, situé au n°263 rue de Paris, Case 425, à MONTREUIL cedex (93 516), représenté par Monsieur Jean-Hubert AUBRY, en sa qualité de délégué syndical central CGT

**La Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO**, située au n°46 rue des Petites Ecuries, à Paris (75 010), représenté par Monsieur Patrick CHARPENTIER, en sa qualité de délégué syndical central FO

**Le syndicat UNSA FIDUCIAL PRIVATE SECURITY**, situé au n°21 rue Jules Ferry, à Bagnolet (93 170), représenté par Monsieur Hassan SEGHAU, en sa qualité de délégué syndical central UNSA

**Le syndicat CFE-CGC**, situé au n°9 rue Rocroy, à Paris (75 010), représenté par Monsieur Eric DI FILIPPO, en sa qualité de délégué syndical central CFE-CGC

**Le syndicat SOLIDAIRES FIDUCIAL PRIVATE SECURITY**, situé au n°144 boulevard de la Villette, à Paris (75 019) représenté par Monsieur Saïd ROCHD, en sa qualité de délégué syndical central SOLIDAIRES

**D'autre part,**

PS BB NS RS

1/24

## SOMMAIRE

PREAMBULE .....	3
TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES .....	3
ARTICLE 1.01 : CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 1.02 : OBJET DE L'ACCORD .....	4
TITRE 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	5
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES .....	5
ARTICLE 2.01 : DEFINITION DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF .....	5
ARTICLE 2.02 : TEMPS DE PAUSE .....	5
ARTICLE 2.03 : DUREE ET AMPLITUDE DU TRAVAIL.....	5
ARTICLE 2.04 : HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	6
2.4.1 <i>Contingent conventionnel d'entreprise</i> .....	6
2.4.2 <i>Rémunération des heures supplémentaires</i> .....	6
ARTICLE 2.05 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....	7
2.5.1 <i>Définition</i> .....	7
2.5.2 <i>Mise en œuvre</i> .....	7
2.5.3 <i>Répartition de la durée du travail</i> .....	7
2.5.4 <i>Heures complémentaires</i> .....	7
2.5.5 <i>Egalité de traitement</i> .....	8
ARTICLE 2.06 : CONGES PAYES .....	8
2.6.1 <i>Période de référence pour l'acquisition des congés payés</i> .....	8
2.6.2 <i>Principes de répartition des congés payés au cours de l'année</i> .....	9
CHAPITRE 2 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LE TRIMESTRE PAR MODULATION .....	10
ARTICLE 2.07 : SALAIRES CONCERNES .....	10
ARTICLE 2.08 : PRINCIPES DE VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL .....	10
ARTICLE 2.09 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	11
ARTICLE 2.10 : CONDITIONS ET DELAIS DE PREVENANCE DES CHANGEMENTS D'HORAIRE DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 2.11 : REMUNERATION, ABSENCES, ARRIVEES ET DEPARTS EN COURS DE PERIODE .....	12
ARTICLE 2.12 : DECOMPTE ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	13
ARTICLE 2.13 : TEMPS PARTIEL MODULE.....	14
ARTICLE 2.14 : PERSONNEL SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU TEMPORAIRE .....	14
CHAPITRE 3 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS.....	15
ARTICLE 2.15 : SALAIRES CONCERNES .....	15
ARTICLE 2.16 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	15
ARTICLE 2.17 : ACQUISITION DES JOURS DE REPOS.....	16
ARTICLE 2.18 : MODALITES DE PRISE DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ACQUIS PAR LE SALARIE .....	16
ARTICLE 2.19 : REMUNERATION .....	16
ARTICLE 2.20 : HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	17

PS BB NS AS

2/24

67

ARTICLE 2.21 : TEMPS PARTIEL ET ATTRIBUTION DE JRTT .....	17
ARTICLE 2.22 : PERSONNEL SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU TEMPORAIRE.....	18
<b>CHAPITRE 4 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE FORFAITS JOURS ....</b>	<b>19</b>
ARTICLE 2.23 : SALARIES CONCERNES.....	19
ARTICLE 2.24 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	19
ARTICLE 2.25 : ORGANISATION DES JOURS DE REPOS .....	21
ARTICLE 2.26 : TRAITEMENT DES ABSENCES.....	21
<b>TITRE 3 : ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION.....</b>	<b>22</b>
ARTICLE 3.01 : SUBSTITUTION .....	22
ARTICLE 3.02 : REGLEMENT DES LITIGES.....	23
ARTICLE 3.03 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	23
ARTICLE 3.04 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE.....	23

## **PREAMBULE**

---

Dans un secteur marqué par la mise en compétition permanente des entreprises de sécurité par les donneurs d'ordre, la maîtrise des coûts des personnels est un élément essentiel de la compétitivité des entreprises du secteur.

L'optimisation de la gestion des temps de travail des collaborateurs affectés chez les clients est la première mesure de cette compétitivité.

L'accord relatif au temps de travail signé au sein de NEO SECURITY et venant à échéance le 30 novembre 2013 n'a pas permis de trouver l'équilibre nécessaire entre les objectifs d'optimisation de la planification et les attentes des collaborateurs.

Le présent accord a pour vocation de se substituer à l'accord précédent, il vise à établir un point d'équilibre entre les attentes légitimes de prévisibilité et de stabilité exprimées par les salariés et la nécessaire flexibilité de l'offre de service attendue par les clients.

## **TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

---

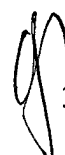
### **ARTICLE 1.01 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est conclu au sein de la société FIDUCIAL PRIVATE SECURITY et s'applique à l'ensemble des établissements de la société, présents et à venir.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'exception des cadres dirigeants, dans la mesure où, compte tenu de leurs responsabilités qui impliquent une grande

BS BB NS

RS

 3/24

SD

indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et de leur autonomie qui en découle, ils ne peuvent être régis par un système d'organisation du travail.

**ARTICLE 1.02 : OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu par application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et a, à ce titre, pour objet de fixer le cadre contractuel applicable en matière d'organisation du temps de travail du personnel de la société FIDUCIAL PRIVATE SECURITY, à l'exception des cadres dirigeants, tout en réaffirmant un certain nombre de principes fondamentaux relatifs à la durée du travail qui devront concourir, entre autres :

- à simplifier et à améliorer le fonctionnement de l'entreprise,
- à donner une meilleure visibilité au management dans le domaine de la gestion du temps de travail,
- à garantir aux salariés le respect du cadre défini dans le présent accord et en particulier à rapprocher la date du paiement des heures de travail de la date à laquelle ces heures sont effectuées.

BS BB WS RS

4/24

## **TITRE 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

S'il est en principe de la responsabilité de l'employeur de déterminer le cadre général applicable et les modalités d'aménagement du temps de travail les mieux adaptées aux besoins opérationnels, compte tenu notamment du nombre important d'heures payées non travaillées et non facturées, les parties signataires conviennent de négocier contractuellement le nouveau cadre d'organisation du temps de travail décrit ci-après et décident d'aménager le temps de travail des salariés selon un décompte trimestriel ou forfaitaire ou encore par l'attribution de jours de repos supplémentaires, en fonction du poste occupé.

### **CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS COMMUNES**

---

#### **ARTICLE 2.01 : DEFINITION DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF**

Les dispositions du présent titre s'inscrivent dans la définition du temps de travail prévue par l'article L.3121-1 du code du travail, aux termes duquel la durée du travail effectif s'entend du « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Cette définition légale du temps de travail effectif est la référence des parties signataires en particulier pour le calcul des durées maximales de travail, l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires ou repos compensateurs.

#### **ARTICLE 2.02 : TEMPS DE PAUSE**

Aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre six heures continues sans que le salarié bénéficie d'une ou plusieurs pause(s) dont la durée totale, y compris celle pouvant être consacrée à la restauration, sera de 20 minutes minimum, suivant spécificités et contraintes du service.

Eu égard à la spécificité de l'activité, la pause est réputée prise au cours de la vacation suivant les contraintes propres à l'organisation de chaque site, et en accord avec le supérieur hiérarchique. Il incombera à ce dernier de veiller à la prise effective de la pause.

Si durant son temps de pause, le salarié est astreint à une obligation de vigilance, cette période sera considérée et rémunérée comme du temps de travail effectif.

L'application des dispositions du présent article relatif aux pauses est subordonnée à l'absence de dispositions légales ou réglementaires particulières aux professions de la sécurité.

#### **ARTICLE 2.03 : DUREE ET AMPLITUDE DU TRAVAIL**

S'agissant des salariés exerçant des missions de surveillance, les parties rappellent que, conformément à la convention collective de branche des Entreprises de Prévention et de Sécurité, la durée

PS

BB  
NS

RS

3/24

07

quotidienne de travail effectif de jour comme de nuit ne peut dépasser douze heures pour les services englobant un temps de présence vigilante.

De même, la semaine de travail des salariés ne pourra excéder 48 heures et en tout état de cause, sur douze semaines consécutives, cette durée ne pourra dépasser 46 heures.

Les parties conviennent enfin de retenir la définition de la semaine civile prévue par l'article L. 3122-1 du code du travail, soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

#### **ARTICLE 2.04 : HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

A défaut de demande expresse, lorsque le salarié est contraint de rester sur son poste de travail dans l'attente de sa relève, il en portera mention sur la main courante.

##### **2.4.1 Contingent conventionnel d'entreprise**

Conformément à la convention collective applicable, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 288 heures, étant rappelé que les durées prévues par l'article 2.03 du présent accord devront impérativement être respectées.

Les parties rappellent que le contingent d'heures supplémentaires est inapplicable aux salariés soumis à une convention de forfait en jours.

##### **2.4.2 Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires accomplies en application du présent accord seront majorées de 25%.

Le taux de majoration unique retenu ci-dessus favorisera le recours par l'employeur aux heures supplémentaires accomplies par les salariés de l'établissement, de préférence au recours à l'intérim ou aux contrats précaires.

##### **2.4.3 Contrepartie obligatoire en repos**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel précisé à l'article 2.4.1 ci-dessus donnent lieu à l'attribution d'une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail et de la loi 2008-789 du 20 août 2008.

PS

BB  
MS

RS

6/24

→

## **ARTICLE 2.05 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

### ***2.5.1 Définition***

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

### ***2.5.2 Mise en œuvre***

La mise en œuvre d'un horaire à temps partiel ne peut être imposée à un salarié à temps plein.

Il peut cependant répondre à un moyen d'organiser au mieux sa vie professionnelle avec les besoins de sa vie privée.

Les salariés à temps plein désirant s'inscrire dans ce dispositif pourront en demander le bénéfice auprès de la Direction des Ressources Humaines qui devra y répondre dans un délai d'un mois, après consultation du supérieur hiérarchique concerné.

En cas d'impossibilité d'apporter une réponse favorable, la Direction des Ressources Humaines s'engage à exposer les raisons objectives de cette impossibilité.

De même, les salariés à temps partiel désirant passer à temps plein suivront le même processus.

### ***2.5.3 Répartition de la durée du travail***

Il est expressément convenu que l'horaire des salariés travaillant à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption ou une interruption supérieure à deux heures.

Lorsque le temps de travail des salariés à temps partiel est organisé sur une période supérieure à la semaine, la répartition de la durée du travail sur l'année est fixée dans les conditions prévues aux dispositions de l'article 2.10 ci-après pour les salariés à temps plein, sous réserve des dispositions suivantes.

En cas de modification du calendrier prévisionnel d'un salarié à temps partiel dans un délai inférieur à sept jours calendaires, son accord sera requis.

Si cette modification l'amène à effectuer des heures complémentaires, ces heures complémentaires seront rémunérées avec la paie du mois pendant lequel elles sont effectuées et ne donneront pas lieu à paiement à la fin de la période de modulation.

### ***2.5.4 Heures complémentaires***

Les salariés à temps partiel pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue au contrat et sans que ce recours ne puisse les amener à effectuer une durée de travail égale ou supérieure de la durée légale.

ES BB HS

RS

7/24

57

En tout état de cause, il est rappelé que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail, appréciée le cas échéant sur la période de modulation, seront rémunérées à taux normal.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle de travail donneront lieu à une majoration de salaire de 25%.

### **2.5.5 Egalité de traitement**

Il est rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps complet.

En ce sens, il ne peut faire l'objet de discrimination au regard du caractère réduit de son activité professionnelle.

Par ailleurs, il bénéficie d'une priorité de retour sur un poste à temps plein si un poste correspondant à ses qualifications est disponible dans l'entreprise et qu'il a manifesté le souhait d'y être affecté.

"

### **ARTICLE 2.06 : CONGES PAYES**

#### **2.6.1 Période de référence pour l'acquisition des congés payés**

Par application des dispositions de l'article L. 3141-11 du code du travail prévoyant qu'il puisse être fixé une autre période de référence pour le calcul du droit au congé que celle déterminée par décret, pour ce qui concerne des salariés dont les horaires sont répartis sur une période supérieure à la semaine, il est convenu que la période d'acquisition des congés payés s'étendra du 1<sup>er</sup> avril de l'année (N) au 31 mars de l'année suivante (N + 1).

L'entrée en vigueur de cette nouvelle période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2014.

A titre transitoire, les salariés dont la période de référence est différente de celle nouvellement mise en place verront leurs droits à congés payés, au 1<sup>er</sup> avril 2014, augmenté des droits acquis et non pris issus de la précédente période de référence, auxquels il conviendra d'ajouter les jours acquis depuis la fin de cette période.

La gestion des congés payés s'effectue en jours ouvrables, sur la base de 30 jours ouvrables par an, auxquels s'ajoutent le cas échéant les congés supplémentaires pour ancienneté prévus par la convention collective pour certaines catégories de salariés.

Il est rappelé que le premier jour ouvrable de congés est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler et que le dernier jour ouvrable de congés est le dernier jour ouvrable précédant la date de reprise du travail, c'est-à-dire le dernier jour ouvrable précédant un jour planifié.

PS BB  
HS

PS

8/24

8



### 2.6.2 Principes de répartition des congés payés au cours de l'année

La nature de l'activité et ses contraintes liées à la fiabilité de la planification des agents sur les sites clients imposent que les absences des salariés affectés en clientèle puissent être anticipées et que les congés payés soient étalés sur l'ensemble de l'année.

Aussi, conformément aux dispositions de l'article 7.04 de la convention collective, la période de prise effective des congés payés légaux est étendue à douze mois.

Les salariés qui prendront deux des quatre semaines de leur congé principal en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre de l'année et de la période de pointe fixée du 24 décembre de l'année au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, bénéficieront d'une « prime d'étalement des vacances » correspondant à 4% de l'indemnité de congés payés perçue pendant cette période, à la condition qu'ils respectent les dates convenues de départ en congés et de reprise de travail.

BS BB HS

RS

9/24

AS

## **CHAPITRE 2 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LE TRIMESTRE PAR MODULATION**

---

L'activité de FIDUCIAL PRIVATE SECURITY pouvant être sujette à des variations, les parties reconnaissent qu'il peut être justifié d'aménager l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail et aux besoins de l'exploitation dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise.

### **ARTICLE 2.07 : SALARIES CONCERNES**

Les parties conviennent de faire varier la durée du travail sur une période de trois mois consécutifs pour les salariés opérationnels effectuant des missions pour le compte de clients.

Ce mode d'organisation peut concerner des salariés à temps plein, à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ainsi que les éventuels travailleurs temporaires.

Il peut notamment concerner les chefs de sites ou chefs de poste, à l'exception des cadres qui relèvent des dispositions d'aménagement du temps de travail précisées au chapitre 4 du présent accord.

### **ARTICLE 2.08 : PRINCIPES DE VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

La durée moyenne hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures.

La période de modulation des horaires de travail aménagée par le présent accord est fixée au trimestre, sur trois mois civils consécutifs.

En conséquence de quoi, la durée trimestrielle de travail modulée est égale à 151,67 heures x 3 mois.

Il en ressort une durée trimestrielle planifiée de 455 heures.

Cette durée inclut les droits à congés payés auxquels le salarié peut prétendre compte tenu de son temps de présence dans l'entreprise.

Les périodes de référence sont fixées au cours des trimestres civils :

- du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin
- du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre
- du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre
- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars

Par exception à ce qui précède, le nombre d'heures planifiées au cours du premier trimestre d'une année bissextile sera augmenté de 5 heures, soit à 460 heures, pour tenir compte d'un jour supplémentaire travaillé au mois de février.

Au titre de la journée de solidarité, conformément aux dispositions des articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, il sera planifié 7 heures complémentaires ne donnant pas lieu à rémunération

PS BB NS RS

10/24

5

supplémentaire, en une fois, au cours du deuxième trimestre de modulation, soit du mois de juillet au mois de septembre de chaque année.

Il est précisé qu'une même vacation effectuée sur deux trimestres consécutifs est prise en considération pour partie de ses heures, au cours du premier trimestre pendant lequel elle est effectuée et, pour l'autre partie de ses heures, au cours du trimestre suivant.

L'entrée en vigueur du dispositif de modulation trimestriel mis en place par le présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2014.

Le mécanisme de modulation annuelle mis en œuvre par l'accord collectif sur le temps de travail en date du 13 septembre 2010 est prorogé jusqu'au 31 mars 2014, selon les modalités définies à l'article 3.01 ci-dessous.

#### **ARTICLE 2.09 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Afin de diminuer le recours à un ajustement des effectifs en fonction de la variation de l'activité et de réduire le nombre d'heures payées non travaillées, les parties conviennent de faire varier le temps de travail des salariés sur la base d'un mécanisme de modulation trimestriel, mis en place conformément aux dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008.

Dans la mesure du possible, la Direction fournira à chaque salarié à temps plein un volume hebdomadaire de travail moyen proche de 35 heures.

Par ailleurs, la Direction reconnaît que les vacations de moins de 4 heures sont de nature à perturber la vie privée des salariés. Elle incitera donc chacune des agences à faire en sorte que de telles vacations demeurent exceptionnelles et strictement liées à des contraintes d'exploitation.

La nature de l'activité et les besoins de la clientèle imposent que le personnel d'exploitation puisse être occupé dans le cadre d'un horaire individuel et nominatif.

La qualité, la neutralité, l'équité de la programmation (couramment appelée planification) conditionnent de fait la viabilité de l'accord de modulation. Les parties signataires, conscientes de l'importance de maintenir de bonnes pratiques de planification, ont décidé de mettre en place dans la suite de la conclusion du présent accord une « Charte des bonnes pratiques de planification ».

#### **ARTICLE 2.10 : CONDITIONS ET DELAIS DE PREVENANCE DES CHANGEMENTS D'HORAIRE DE TRAVAIL**

Dix jours calendaires avant son entrée en vigueur, il sera adressé à chaque salarié un planning individuel de travail indiquant la répartition du travail entre les jours de la semaine pour le mois à venir.

Un calendrier indicatif de travail lui sera communiqué pour le mois suivant.

PS BB MS RS

11/24

AS

En cours de réalisation, le planning pourra faire l'objet de modifications par l'employeur en cas de variation d'activité, à condition de respecter un délai de prévenance fixé à sept jours calendaires avant la date de prise de poste fixée initialement.

A titre exceptionnel, le délai de modification du planning pourra être réduit à moins de sept jours calendaires, sous réserve de l'accord du salarié, en cas de nécessité de répondre à un besoin ou des contraintes d'organisation imprévisibles, tel que par exemple le remplacement d'un autre salarié ou une situation d'urgence rendue nécessaire par les besoins de la prestation fournie au client.

En cas de modification du calendrier prévisionnel d'un salarié dans un délai inférieur à trois jours calendaires des modalités particulières de rémunération seront appliquées.

Dans cette situation, les heures effectuées en plus du nombre d'heures initialement planifiées et travaillées donneront lieu aux contreparties suivantes, selon qu'elles sont effectuées dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) Les heures de dépannage effectuées au-delà de 151,67 H travaillées au cours du mois (455 H / 3 mois) sont payées à taux plein, à la fin du mois au cours duquel elles sont effectuées, et sont prises en compte à la fin du trimestre pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, selon les modalités précisées aux dispositions de l'article 2.12 ci-après ;
- b) Les heures de dépannage effectuées en-deçà de 151,67 H travaillées au cours d'un même mois (455 H / 3 mois) feront l'objet du versement d'une majoration correspondant à 25 % du salaire brut horaire de base pour chaque heure de travail effectuée mais non planifiée au moins trois jours calendaires à l'avance.

Ces heures seront également prises en compte à la fin du trimestre pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

La majoration de 25 % sera versée avec la paie du mois au cours duquel les heures de dépannage auront été réalisées.

En fin de trimestre, cette majoration de 25 % vaudra le cas échéant, majoration pour heures supplémentaires, selon les modalités précisées aux dispositions de l'article 2.12 ci-après.

En toutes hypothèses, les dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne ainsi que les règles en matière de repos quotidien et hebdomadaire devront être respectées.

Les parties conviennent de joindre au bulletin de salaire mensuel de chaque salarié un récapitulatif du temps de travail effectivement travaillé au cours du mois passé.

#### **ARTICLE 2.11 : REMUNERATION, ABSENCES, ARRIVEES ET DEPARTS EN COURS DE PERIODE**

Il est convenu que la rémunération annuelle brute de chaque salarié concerné par la présente modalité d'aménagement du temps de travail sera lissée sur une base mensuelle, pendant toute la période de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées compte tenu du salaire de base mensuel lissé.

BS  
DB  
MS  
PS

12/24

Ⓜ

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture de son contrat n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est accordé un complément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et la rémunération lissée.

Ce complément de rémunération est versé dans la mesure du possible avec la paie du dernier mois de la période de référence, et à défaut avec la paie du mois suivant la fin de cette période ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de référence entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

En cas de licenciement pour motif économique, le trop perçu éventuel restera acquis au salarié.

#### **ARTICLE 2.12 : DECOMPTE ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures effectuées au-delà de 455 heures travaillées au cours du trimestre relèveront du régime de droit commun des heures supplémentaires, sous réserve des modalités de la journée de solidarité.

A la fin du trimestre, les heures supplémentaires dépassant le seuil 455 heures seront rémunérées de la façon suivante :

- les heures planifiées au cours du trimestre dans un délai supérieur à trois jours calendaires seront rémunérées intégralement, y compris leur majoration de 25 %, dans la mesure où ces heures n'ont pas déjà donné lieu à rémunération en tout ou partie ;
- les heures planifiées au cours du trimestre dans un délai inférieur à trois jours calendaires et qui ont déjà donné lieu à paiement partiel bénéficieront d'un complément de rémunération correspondant :
  - à la majoration pour heure supplémentaire de 25 %, s'agissant des heures qui auront déjà donné lieu à paiement au taux horaire normal, à la suite de la modification du calendrier prévisionnel de planification, selon les conditions précisées aux dispositions de l'article 2.10a ci-dessus.
  - au taux horaire normal de rémunération, non majoré, s'agissant des heures ayant donné lieu au cours du trimestre au paiement d'un taux de 25%, à titre de majoration, conformément aux dispositions de l'article 2.10b ci-dessus.

PS BB MS PS

13/24

5

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, le plafond déclenchant l'application de la législation relative aux heures supplémentaires est calculé au prorata de son temps de présence au sein de la société.

#### **ARTICLE 2.13 : TEMPS PARTIEL MODULE**

Il est convenu que les dispositions du présent chapitre, et en particulier celles de l'article 2.09 du présent accord relatives aux conditions et délais de prévenance des changements d'horaire de travail, ont également vocation à bénéficier aux salariés à temps partiel.

En tout état de cause, il est rappelé que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourront pas comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Un salarié à temps partiel dont la durée du travail est modulée pourra être amené à effectuer au cours d'une même semaine une durée de travail supérieure ou égale à 35 heures, dans la limite des durées maximales hebdomadaires de travail, sous réserve toutefois que sa durée de travail n'atteigne pas 35 heures hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation.

La rémunération du salarié se fera sur une base lissée et le traitement des absences et les éventuelles heures complémentaires accomplies suivront les mêmes principes que ceux énoncés pour les salariés à temps complet et dont la durée du travail est modulée.

#### **ARTICLE 2.14 : PERSONNEL SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU TEMPORAIRE**

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé (et aux emplois saisonniers que la mise en œuvre de l'organisation du travail sur le trimestre ne permet pas d'écarter complètement).

Conformément à l'article 3 de l'accord du 27 mars 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail des salariés intérimaires, ceux qui sont employés au sein de la société peuvent se voir appliquer les présentes dispositions, y compris lorsque la durée de leur mission est inférieure à la durée de la période annuelle de référence, sous réserve que la durée de leur contrat de mission, renouvellement inclus, soit au moins égale à 4 semaines.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée sont concernés par les dispositions du présent article portant sur l'aménagement du temps de travail sur l'année sous réserve que leur contrat soit au moins d'une durée égale à quatre semaines.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité d'une période d'aménagement de temps de travail sur l'année, sa rémunération devra être régularisée dans les mêmes conditions que pour les situations d'embauche ou de départ en cours d'année de salariés en contrat à durée indéterminée.

PS  
BB  
MS

DS

14/24

DS

### **CHAPITRE 3 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS**

---

L'aménagement du temps de travail peut être organisé sous forme d'attribution de jours ou de demi-journées de repos sur l'année, dénommées dans le présent accord « JRTT », et nécessitant pour leur calcul un décompte annuel du temps de travail.

#### **ARTICLE 2.15 : SALARIES CONCERNES**

Sont concernés par ce type d'organisation du travail les salariés non visés par les chapitres 2 et 4 du présent accord, étant entendu qu'il s'agit principalement du personnel administratif.

Cet aménagement du temps de travail concerne les salariés à temps plein ou temps partiel, qu'ils bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, déterminée ou temporaire.

#### **ARTICLE 2.16 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Afin de compenser un nombre d'heures de travail hebdomadaire supérieur à la durée légale et de parvenir à une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures, il est attribué aux salariés concernés des JRTT.

La durée du travail des salariés concernés au cours d'une semaine totalement travaillée correspondra à un volume de 37 heures, en contrepartie d'un nombre de 11 JRTT par année, réduit à 10 JRTT au titre de la journée de solidarité.

Les salariés qui effectueront plus de 37 heures au cours de certaines semaines, enregistreront ces heures excédentaires sur un document récapitulatif qui sera communiqué chaque mois à leur supérieur hiérarchique.

Le cumul des heures effectuées au-delà de 37 heures donnera lieu à récupération dans le cadre de semaines effectuées en-deçà de 37 heures, par tranche de 3,5 heures.

Les heures de récupération sont prises avec l'accord du supérieur hiérarchique, qui en assurera le suivi.

Les heures excédentaires cumulées au cours de la période annuelle allant du 1<sup>er</sup> avril de l'année N au 31 mars de l'année N + 1 devront être récupérées au plus tard au 30 juin de l'année N + 1.

Le présent dispositif d'aménagement du temps de travail entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

L'application du dispositif en place à la date de signature du présent accord issu de l'accord collectif sur le temps de travail en date du 13 septembre 2010, est prorogé jusqu'au 31 mars 2014, selon les modalités définies à l'article 3.01 ci-dessous.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BS", "HS", "RS", "15/24", and a circled "D".

**ARTICLE 2.17 : ACQUISITION DES JOURS DE REPOS**

Le droit à repos s'acquiert semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées assimilées à du travail effectif) au-delà de 35 heures et dans la limite de 37 heures.

En conséquence de quoi, une période d'absence ou de congés conduisant une semaine donnée à ne pas dépasser 35 heures, ne crée pas de droit à repos cette semaine là.

La période de référence pour l'acquisition des JRTT s'étend du 1<sup>er</sup> avril de l'année N au 31 mars de l'année N + 1.

L'entrée ou la sortie d'un salarié en cours de période entraîne un nombre de jours de repos calculé *prorata temporis*.

**ARTICLE 2.18 : MODALITES DE PRISE DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ACQUIS PAR LE SALARIE**

Les JRTT acquis dans les conditions précitées devront être pris par journées complètes ou demi-journées, au plus tard avant le terme de l'année de référence et avec un délai de prévenance de deux semaines sauf accord des parties.

La moitié des jours de repos est à prendre, avant le terme de la période de référence, à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur.

Les JRTT pourront être pris de façon fractionnée ou consécutive. S'ils sont pris consécutivement, l'absence du salarié résultant de cette prise de repos de RTT ne pourra excéder une semaine.

Ils ne pourront, sauf accord du responsable du service, être accolés à des jours de congés payés.

Les JRTT pris à l'initiative du salarié doivent faire l'objet d'un accord du responsable hiérarchique.

En cas de contraintes liées à l'activité, le positionnement d'un ou plusieurs JRTT pourra être modifié sur demande du responsable, moyennant un délai de prévenance de sept jours calendaires.

**ARTICLE 2.19 : REMUNERATION**

Il est convenu que la rémunération annuelle brute de chaque salarié concerné par la présente modalité d'aménagement du temps de travail sera lissée sur une base mensuelle, pendant toute la période de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées.

PS BB HS P7

16/24

57



Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération, le cas échéant sous la forme d'heures supplémentaires, équivalent à la différence entre la rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et la rémunération lissée.

Ce complément de rémunération est versé dans la mesure du possible avec la paie du dernier mois de la période de référence, et à défaut avec la paie du mois suivant la fin de cette période ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de référence entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

#### **ARTICLE 2.20 : HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Pour les salariés dont l'organisation du travail est basée sur un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, correspondant à 37 heures de travail chaque semaine en contrepartie de 10 JRTT par an, les heures effectuées sur une semaine donnée au-delà de cet horaire de 37 heures, à la demande expresse du supérieur hiérarchique, constituent des heures supplémentaires.

#### **ARTICLE 2.21 : TEMPS PARTIEL ET ATTRIBUTION DE JRTT**

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des droits à JRTT au même titre que les salariés à temps plein, étant entendu que le calcul des droits à JRTT est alors effectué au prorata de leur activité.

Si le nombre de jours RTT n'est pas un nombre entier, il sera porté au nombre immédiatement supérieur par fraction de ½.

Au surplus, il est convenu que les dispositions du présent chapitre relatives au délai de prévenance en cas de changement de positionnement des JRTT ont également vocation à bénéficier aux salariés à temps partiel.

En tout état de cause, les horaires de travail ne pourront comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Le traitement des absences et les éventuelles heures supplémentaires accomplies suivront les mêmes principes que ceux énoncés pour les salariés à temps complet et dont la durée du travail est annualisée par attribution de JRTT.

PS

BB  
MS

P

17/24

S

**ARTICLE 2.22 : PERSONNEL SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU TEMPORAIRE**

Les parties rappellent que recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé (et aux emplois saisonniers que la mise en œuvre de l'organisation du travail sur l'année ne permet pas d'écarter complètement).

Conformément à l'article 4 de l'accord du 27 mars 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail des salariés intérimaires, ceux qui sont employés au sein de la société peuvent se voir appliquer les présentes dispositions, y compris lorsque la durée de leur mission est inférieure à la durée de la période annuelle de référence, sous réserve que la durée de leur contrat de mission, renouvellement inclus, soit au moins égale à 4 semaines.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée sont concernés par les dispositions du présent article portant sur l'aménagement du temps de travail sur l'année sous réserve que leur contrat soit au moins d'une durée égale à quatre semaines.

Les parties posent le principe de la prise des jours de repos auxquels ces salariés ont droit dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail.

Toutefois, notamment, lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution du contrat au sein de FIDUCIAL PRIVATE SECURITY n'ont pas permis au salarié de prendre les temps de repos auxquels il pouvait prétendre, celui-ci perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris (calculée sur la base du nombre d'heures de travail correspondant au droit acquis multiplié par le salaire brut horaire du salarié), sa rémunération devant alors être régularisée dans les mêmes conditions que pour les situations d'embauche ou de départ en cours d'année de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les modalités de prise d'un ou de plusieurs jours de repos sont celles applicables dans FIDUCIAL PRIVATE SECURITY. La demande du salarié doit, en conséquence, être formulée conformément à ces dispositions.

PS

PS  
BB  
HS

M 18/24

D

## **CHAPITRE 4 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE FORFAITS JOURS**

---

Les parties constatent que, compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, il existe une catégorie de salariés dont le temps de travail ne peut être décompté en heures.

### **ARTICLE 2.23 : SALARIES CONCERNES**

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43, les salariés qui peuvent bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année sont :

- les cadres qui 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 applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cela concerne actuellement, au sein de l'entreprise, les emplois ou catégories d'emplois suivants : les directeurs, à l'exception des cadres dirigeants, les responsables d'agence, les responsables d'agence adjoints, les responsables de l'exploitation et du planning, les commerciaux, étant entendu que cette liste n'est pas exhaustive.

Ces salariés bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail est décompté en jours, dans les conditions prévues ci-après.

Il est précisé que les conventions de forfait en jours existant à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas remises en cause.

### **ARTICLE 2.24 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **▪ *Repos quotidien, hebdomadaire et chômage des jours fériés***

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux limites fixées par l'article L.3121-10 et les articles L.3121-34 à L.3121-36 du code du travail.

Il est cependant rappelé que le salarié occupé selon un forfait annuel doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

PS BB MS PD

19/24

SD

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il est expressément rappelé que les règles de repos d'ordre public ci-dessus rappelées sont des minima et qu'en tout état de cause, l'amplitude et la charge de travail des salariés occupés en forfait annuel en jours devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

- **Décompte des jours travaillés**

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre du forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, 217 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Toutefois, le salarié pourra se voir proposer de renoncer à une partie des jours de repos visés ci-dessus dans la limite de 10 jours. Cette renonciation fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

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 légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine (voire le dimanche dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur), en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos au titre du forfait annuel en jours.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail ou la Société unilatéralement peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

- **Modalités du suivi**

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos au titre du forfait annuel en jours, le salarié est tenu d'établir et de communiquer un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, jours de repos au titre du forfait annuel en jours auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail visé ci-dessus, jour férié.

Ce document est tenu par le salarié sous la responsabilité de la société.

BS BB  
HS RS

20/24

B

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficie, chaque année, d'au moins un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées notamment l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié. Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêteront ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés à prendre le cas échéant. Un compte rendu de l'entretien annuel sera établi conjointement par les parties.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables, afin d'assurer une bonne répartition du temps du travail des intéressés et de leur permettre de concilier vie professionnelle et vie privée.

#### **ARTICLE 2.25 : ORGANISATION DES JOURS DE REPOS**

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant chaque salarié, son responsable hiérarchique et le service du personnel.

Ce mécanisme devra permettre d'anticiper la prise des jours ou demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.


En cas d'événements ayant pour effet d'accroître de façon inhabituelle la charge de travail d'un salarié, ou si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, pour quelque motif que ce soit, il lui appartient, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans l'exercice de ses fonctions, d'en avertir sans délai la Direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter desdites durées soit mise en œuvre.

#### **ARTICLE 2.26 : TRAITEMENT DES ABSENCES**

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

PS BB  
NS

PS

 21/24

PS

### TITRE 3 : APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

---

#### ARTICLE 3.01 : SUBSTITUTION

Il est expressément convenu que le présent accord :

- Se substitue à tout accord, disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mise en place antérieurement par quelque mode que ce soit, et qui aurait le même objet et, notamment, aux accords collectifs suivants conclus au sein de l'Unité économique et sociale NEO SECURITY :
  - l'accord collectif « sur le temps de travail » en date du 13 septembre 2010 ;
  - l'accord d'entreprise « relatif à l'amendement de l'accord collectif sur le temps de travail de l'UES NEO SECURITY » en date du 30 juillet 2012 ;
  - l'accord d'entreprise « sur la prime de changement de planning au sein de l'UES NEO SECURITY » en date du 30 juillet 2012.
- Constitue un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

En effet, dans un souci de simplification des modalités de décompte des heures supplémentaires en fin de période de référence, les partenaires signataires conviennent que, au titre de la substitution des accords ci-dessus qui ont été mis en cause par l'effet du rachat des activités de la société NEO SECURITY :

- Il sera fait application des dispositions des accords susvisés mis en cause jusqu'à la fin de la période de référence, soit jusqu'au 31 mars 2014 ;
- Dès le 1<sup>er</sup> avril 2014, les dispositions du présent accord se substitueront définitivement aux accords susvisés dont les dispositions prendront définitivement fin.

#### ARTICLE 3.02 : SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel, une commission nationale de suivi du présent accord, composée de représentants de la direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire est mise en place.

Outil paritaire de suivi de la réalisation des engagements, la commission nationale de suivi a pour missions principales :

- le pilotage de la mise en œuvre de l'accord et de sa communication ;
- la conduite d'études complémentaires ;
- d'effectuer des propositions à la direction visant à résoudre les dysfonctionnements dans l'application de l'accord.

Elle aura notamment communication de toutes données chiffrées utiles portant sur l'application de l'accord et permettant d'en faire une évaluation.

PS

BB  
MS

PS



22/24



Elle se réunira pour la première fois au cours du quatrième mois qui suit l'application du présent accord, puis tous les trois mois, jusqu'à la fin de la première année.

Au cours de la seconde année d'application du présent accord, la Commission de suivi se réunira une fois par semestre.

A compter de la fin de la seconde année d'application, puis chaque année, les organisations syndicales représentatives se réuniront avec la Direction, afin d'envisager si nécessaire une évolution des dispositions du présent accord.

A l'issue de la conclusion du présent accord, l'entreprise prend l'engagement de procéder à l'ouverture de négociations relatives à la mise en place d'un compte épargne-temps.

### **ARTICLE 3.03 : REGLEMENT DES LITIGES**

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

### **ARTICLE 3.04 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 30 novembre 2013 après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux dispositions de l'article L.2323-29 du code du travail.

Il est convenu que toute nouvelle mesure législative ou conventionnelle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînera une rencontre entre la Direction et les organisations syndicales représentatives, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendra d'en tirer. A cet égard, il est rappelé que le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

### **ARTICLE 3.05 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**


A l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera envoyé, à la diligence de la Direction de l'entreprise, en un exemplaire papier original et un exemplaire électronique à l'unité territoriale des Haut-de-Seine de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion, conformément aux articles R. 2231-1 et suivants du Code du travail.

PS

BD  
HS

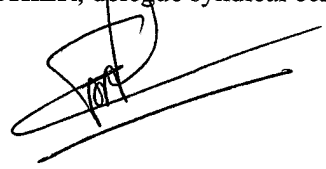
AS

 23/24



Fait à Courbevoie, en huit exemplaires, le ..... 29 NOV. 2013

**Pour la Fédération des services CFDT,**  
Pascal SOHIER, délégué syndical central

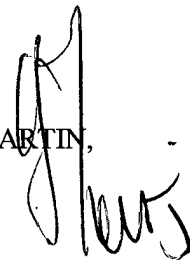


**Pour le syndicat CFTC SNEPS,**  
Bruno BRUN, délégué syndical central



**Pour FIDUCIAL PRIVATE SECURITY,**

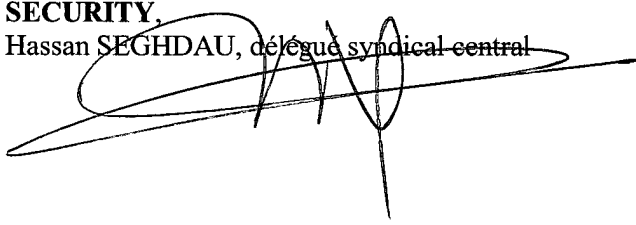
Gérard MARTIN,  
Président



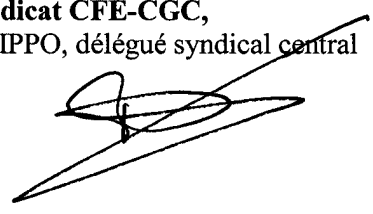
**Pour la Fédération CGT des personnels du commerce,  
de la distribution et des services,**  
Jean-Hubert AUBRY, délégué syndical central

**Pour la Fédération de l'équipement, de  
l'environnement, des transports et des services FO,**  
Patrick CHARPENTIER, délégué syndical central

**Pour le syndicat UNSA FIDUCIAL PRIVATE  
SECURITY,**  
Hassan SEGHAU, délégué syndical central



**Pour le syndicat CFE-CGC,**  
Eric DI FILIPPO, délégué syndical central



**Pour le syndicat SOLIDAIRES FIDUCIAL  
PRIVATE SECURITY,**  
Saïd ROCHD, délégué syndical central

