



**ACCORD CADRE DU 4 FEVRIER 2010 RELATIF A L'ORGANISATION L'AMENAGEMENT ET LA
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'UES SFR**

Entre Les entreprises composant l'Unité Economique et Sociale SFR (ci-après dénommée « UES SFR ») : SFR, SFR service clients, LTBR, SRR, GUET@LI Haut Débit, Neuf Assistance, Neuf Center, LD Collectivité SA, représentées par Madame Marie-Christine THERON, en sa qualité de Directeur Général Ressources Humaines, dûment mandaté à effet de négocier et conclure le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES SFR :

- | | | | |
|---|---------|-------------------------------------|--|
| - | CFDT | représentée par
en sa qualité de | Monsieur Olivier LELONG
Délégué syndical central de l'UES |
| - | CFE-CGC | représentée par
en sa qualité de | Monsieur Jean-Luc MARTIN
Délégué syndical central de l'UES |
| - | CGT | représentée par
en sa qualité de | Madame Nawal LOTFI
Déléguée syndicale centrale de l'UES |
| - | UNSA | représentée par
en sa qualité de | Madame Vanessa JEREB
Déléguée syndicale centrale de l'UES |

HT
J. M.
L 2 1



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS SOUMIS AUX HORAIRES COLLECTIFS	6
Article 1 : Définition des collaborateurs concernés.....	6
Article 2 : Durée du travail effectif.....	6
Article 3 : Principe du décompte annuel théorique du temps de travail :	6
Article 4 : Horaire de travail.....	7
Article 5 : Repos quotidien.....	8
Article 6 : Heures supplémentaires.....	8
TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS AU FORFAIT JOURS	9
Article 7 : Définition des collaborateurs concernés.....	9
Article 8 : Modalités d'aménagement du temps de travail des collaborateurs au forfait jours	9
TITRE III - PRINCIPES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES JRTT APPLICABLES AUX COLLABORATEURS SUIVANT L'HORAIRE COLLECTIF ET AUX COLLABORATEURS AUX FORFAITS JOURS	10
Article 9 : Organisation de la réduction du temps de travail	10
Article 10 : Acquisition des JRTT	10
Article 11 : Modalités de prise des JRTT	10
Article 12 : Incidence des absences	11
Article 13 : Embauche ou rupture du contrat en cours d'année	11
Article 14 : Rémunération des JRTT.....	11
Article 15 : Contrôle de la durée du travail.....	11
TITRE IV - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	12
Article 16 : Définition du contrat de travail à temps partiel	12
Article 17 : Procédure de demande de passage à temps partiel et de retour à temps complet..	12
Article 18 : Incidence de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel	12
TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES DE DIRECTION	13
Article 19 : Définition	13
Article 20 : Jours de repos forfaitaires	13

uf
LO
2
RUT



TITRE VI - LES CONGES PAYES	14
Article 21 : Nombre de congés payés.....	14
Article 22 : Période de référence	14
TITRE VII - AUTRE DISPOSITIONS	16
Article 23 : Réduction d'horaires pour les femmes enceintes.....	16
Article 24 : Congés pour événements familiaux	16
Article 25 : Journée de solidarité	17
TITRE VIII - CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	18
Article 26 : Entrée en vigueur.....	18
Article 27 : Suivi de l'accord.....	18
Article 28 : Exécution et dépôt légal	18
Article 29 : Publicité	18
ANNEXES.....	21

VF
3
PCT



PRÉAMBULE

Suite à la dénonciation de l'ensemble des accords temps travail anciennement applicables au sein de l'UES SFR, à la transmission universelle de patrimoine de la société Neuf Cegetel vers la société SFR, et mesurant les conséquences sociales découlant de ces opérations juridiques, les parties signataires ont convenu le présent accord cadre applicable au sein de l'UES SFR.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, les parties signataires ont recherché un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De plus, les parties ont souligné l'importance de la qualité de service offert aux clients dans un environnement fortement concurrentiel, rendant nécessaire une organisation du temps de travail efficace et adaptée aux évolutions de ses marchés.

Enfin, les parties soulignent que l'investissement des collaborateurs est essentiel, et conviennent de l'importance de responsabiliser chacun dans la gestion du temps de travail.

D'une manière générale, les parties conviennent que les managers en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines seront attentifs à la répartition de la charge de travail des collaborateurs et travailleront dans le souci d'optimiser l'organisation de leurs équipes.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs salariés de l'Unité Economique et Sociale SFR.

Cet accord a pour objet de se substituer, en tous points, aux dispositions conventionnelles, usages et pratiques applicables aux collaborateurs concernés par le présent accord pour les thèmes détaillés ci-dessous.

Le présent accord cadre est d'application immédiate, néanmoins pour les activités nécessitant un mode d'aménagement du temps de travail collectif particulier (par exemple horaires décalés, travail en continu, relais roulement, 2x8), il sera nécessaire d'engager avec les organisations syndicales représentatives une négociation visant à définir les modalités d'application des dispositions de l'accord cadre, les mieux adaptées aux métiers concernés. Dans l'attente de l'entrée en vigueur de ces accords spécifiques, les dispositions particulières actuellement applicables sont maintenues.

Il est entendu que ces accords à venir ne devront pas être moins favorables globalement que les dispositions du présent accord, mais qu'ils tiendront compte des spécificités des métiers ou de l'organisation existantes.

MODE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires reconnaissent que les modalités d'exécution du contrat de travail se différencient selon la nature des missions confiées, du degré d'initiative ou d'autonomie et de la latitude plus ou moins importante du salarié dans l'organisation de son activité.

Ceci implique un traitement différencié de la réduction du temps de travail selon les catégories de collaborateurs. Trois catégories de collaborateurs sont distinguées :



- 1) Collaborateurs dont les conditions d'exercice des fonctions sont cohérentes avec le contrôle du temps de travail et son décompte annuel : pour cette catégorie le décompte du temps de travail s'effectue selon le respect des horaires collectifs en vigueur ;
- 2) Collaborateurs disposant d'une capacité d'initiative ou d'autonomie et de la latitude d'organiser leur activité : pour cette catégorie le décompte du temps de travail s'effectue en jours (sous réserve des dispositions légales) ;
- 3) Cadres dirigeants dont la nature particulière des attributions ou les conditions d'exécution du contrat de travail induisent que la notion de décompte du temps de travail est inadaptée pour la mesure de leurs contributions à l'activité de l'entreprise

La répartition des collaborateurs entre ces trois catégories sera établie dans le respect du système de classification des emplois en vigueur dans l'UES SFR.

YAT
5
Lo



TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS SOUMIS AUX HORAIRES COLLECTIFS

Article 1 : Définition des collaborateurs concernés

En vertu des dispositions légales et conventionnelles, les parties conviennent qu'il y a lieu de soumettre les collaborateurs suivants aux horaires collectifs :

- Les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service auquel ils sont intégrés et ne bénéficiant pas d'une autonomie suffisante pour bénéficier du forfait en jours ;
- Les cadres intégrés dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci ;
- Les collaborateurs non-cadre

Article 2 : Durée du travail effectif

La durée du temps de travail effectif dans l'entreprise est de 35 heures par semaine en moyenne sur l'année.

On entend par temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En conséquence, en fonction de ce critère, le temps de restauration ainsi que les temps de trajet (domicile, lieu de travail habituel) ne sont pas du temps de travail effectif. Ils ne donnent pas lieu à rémunération. Néanmoins, les parties rappellent qu'en cas de déplacement professionnel le temps de trajet qui dépasse la durée habituelle de trajet domicile/lieu de travail, donnera lieu à une compensation en temps.

Article 3 : Principe du décompte annuel théorique du temps de travail :

Conformément aux dispositions légales, la réduction du temps de travail peut être organisée sous forme d'attribution de jours de repos sur l'année. Ces jours de repos, dénommés dans le présent accord " JRTT ", nécessitent pour leur calcul un décompte annuel du temps de travail. Les parties signataires souhaitent privilégier cette forme de réduction du temps de travail. En conséquence, les parties conviennent que la durée effective du travail hebdomadaire moyenne sur l'année est ramenée à 35 heures par les mesures de réduction et selon les décomptes suivants :

VA
YCT
Lo 6



Thème	Horaire Collectif
NB de jours dans l'année	365
Nombre de samedi et dimanche	104
Nombre de congé payés	25
Nombre de jours fériés *	8
Nombre de jours travaillé	228
Durée journalière	7,70 heures (7h42 minutes)
Durée hebdomadaire	38,50 heures (38h30 minutes)
Durée annuelle base 38h50 cent = 1755,6	$228 \times 7,70 = 1755,6$
Durée annuelle base 35 h =1607	$1755,6 - 1607 = 148,6$
Nombre de RTT	$148,6/7,70 = 19,3$ jours arrondis à 20 JRTT

*Moyenne de jours fériés légaux positionnés statistiquement un jour normalement travaillé, 1^{er} mai inclus.

Le résultat de ce décompte conduit à attribuer 20 journées de repos supplémentaires afin de rendre effective la réduction du temps de travail sur la période d'une année, ce qui porte l'horaire annuel de travail à 1 607 heures.

Ces 20 JRTT ont pour conséquence de porter la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif à 35 heures sur l'année tout en conservant une durée hebdomadaire de travail effectif de 38h 50 cent. Par conséquent, les heures de travail effectif effectuées de la 36^{ème} à la 38,50^{ème} heure hebdomadaire incluse ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires au sens du Code du travail.

Article 4 : Horaire de travail

L'horaire collectif de référence en métropole au sein de l'UES SFR est le suivant :

Du lundi au vendredi : 9 h 00 – 17 h 42 avec une heure de pause déjeuner entre 11h30-14h. En tout état de cause, une pause de 30 minutes minimum, est obligatoire entre 11H30 et 14H.

Des plages horaires mobiles sont accessibles aux collaborateurs avec l'accord de la hiérarchie :

- Le matin entre 8 h et 9 h 30
- L'après midi entre 16h15 et 18h30,

Pour la SRR, sous réserve des horaires spécifiques actuellement en vigueur correspondant aux nécessités de services, l'horaire de référence est :

- de 8h30 à 17h25 du lundi au jeudi
- de 8h30 à 16h20 le vendredi

L'ensemble des salariés doit effectuer son temps de travail normal dans cette amplitude.

Ces souplesses horaires ne doivent pas porter préjudice au bon fonctionnement des services et de l'entreprise.

D'autre part, les horaires pourront être aménagés à la demande du manager ou du salarié après concertation et accord mutuel et validation de la Direction des Ressources Humaines en respectant un horaire collectif hebdomadaire de référence à 38 heures 50 cent.



Article 5 : Repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, sans que cela puisse induire en aucun cas un mode normal de fonctionnement, il peut être dérogé à ce principe en cas d'interventions exceptionnelles (notamment pannes ou dysfonctionnements importants), catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'aurait pas été résolu dans le cadre de l'organisation normale du travail.

Les salariés concernés devront bénéficier en contrepartie de l'octroi d'une période de repos équivalente (c'est-à-dire correspondant à la différence entre les 11h de repos théorique et les 9h de repos effectif) et dont la prise sera déterminée avec accord de leur manager, ou, par exception, d'une indemnité compensatrice. A défaut d'accord, le repos est pris immédiatement après la fin de la période travaillée.

En tout état de cause, la durée minimale de repos ne pourra être inférieure à 9 heures consécutives.

Article 6 : Heures supplémentaires

Il est rappelé que sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail (pour les salariés à temps plein : 38 heures 30 minutes hebdomadaires compte tenu du décompte annuel du temps de travail et de l'attribution de JRTT permettant de travailler 35h hebdomadaires en moyenne sur l'année).

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le principe applicable en matière d'heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs des entités de l'UES SFR est celui de la substitution du paiement de ces heures par un repos de remplacement dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 8 and the letters LO.



TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS AU FORFAIT JOURS

Article 7 : Définition des collaborateurs concernés

En application de l'article L. 3121-38 du Code du travail, entrent dans cette catégorie, les salariés ayant la qualité de cadre au sens du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et définis par l'article 13 b de l'accord de branche du 4 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Cette catégorie rassemble les collaborateurs disposant d'une capacité d'initiative ou d'autonomie et de la latitude d'organiser leur activité.

Les parties conviennent d'ouvrir une négociation ultérieure afin de déterminer les métiers éligibles aux forfaits jours étant précisé que les conventions individuelles de forfaits jours conclues précédemment à la signature des présentes conformément aux règles conventionnelles et légales alors en vigueur sont maintenues et se voient appliquer les conditions définies aux titres II et III des présentes.

Article 8 : Modalités d'aménagement du temps de travail des collaborateurs au forfait jours

Pour les cadres au forfait, il est convenu que le temps de travail sera décompté en jours. Le nombre de jours de travail effectif est fixé entre 206 et 209 jours par an selon le nombre de jours fériés dans l'année hors samedis et dimanches. Cela implique l'octroi de 20 jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Thème	Forfaits
NB de jours dans l'année	365
Nombre de samedi et dimanche	104
Nombre de congé payés (y compris fractionnement)	27
Nombre de jours fériés *	8
Nombre de jours travaillé	226
Nombre de RTT	20 JRTT
Total jours travaillés	206 à 209

*Moyenne de jours fériés légaux positionnés statistiquement un jour normalement travaillé, 1^{er} mai inclus.

Les modalités de prise de JRTT sont identiques pour les salariés suivant l'horaire collectif et pour les salariés au forfait. Elles sont définies au Titre III du présent accord.

Il est rappelé que les cadres au forfait jours se doivent de respecter les dispositions des articles L3131-1 et L3132-1 (repos quotidien), et L3132-2 (repos hebdomadaire) du code du travail.

L'examen de l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte se fait lors d'un entretien annuel et individuel avec la hiérarchie.



TITRE III - PRINCIPES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES JRTT APPLICABLES AUX COLLABORATEURS SUIVANT L'HORAIRE COLLECTIF ET AUX COLLABORATEURS AUX FORFAITS JOURS

Article 9 : Organisation de la réduction du temps de travail

L'organisation de la réduction du temps de travail se fait sous la forme de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail appréciée dans un cadre annuel aménagé selon les dispositions ci-après. Seul le temps de travail effectif génère l'acquisition de JRTT. Les JRTT, modalités particulières de réduction du temps de travail, n'ont pas la nature de jours de congés payés.

Dans un souci de simplification et d'harmonisation des conditions de travail, les modalités d'acquisition et de prise des JRTT sont identiques pour les collaborateurs au forfait et pour les collaborateurs suivant l'horaire collectif.

Article 10 : Acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT s'établit sur une période de 12 mois, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

A chaque 1^{er} janvier et 1^{er} juillet, un capital de JRTT est attribué aux collaborateurs. Ce capital est constitué sur la base du temps de présence du collaborateur.

Pour un semestre complet de travail effectif, ce capital sera égal à 10 jours. Ainsi, tout mois de travail effectif à temps plein donne droit à 1,66 jour ouvré de réduction du temps de travail.

Article 11 : Modalités de prise des JRTT

La prise des JRTT doit être effective et se concilier avec les impératifs de permanence et de continuité de service. Le capital de JRTT ne pourra donc faire l'objet d'une épargne sur plusieurs exercices, ni de possibilités de report sur l'année civile suivante. Il convient en effet d'assurer la réalité de la réduction du temps de travail au sein de l'UES SFR, au fil de chaque mois.

Les 20 JRTT seront pris selon les modalités suivantes :

- Concernant les 12 JRTT mensuels : la prise d'un JRTT par mois sera obligatoire et planifiée individuellement sur proposition des collaborateurs, en accord avec la hiérarchie. Ces JRTT mensuels pourront être pris par journée ou par demi-journée
- Concernant les 8 JRTT « volants » :
 - 4 devront être pris du 1^{er} janvier au 30 juin
 - 4 devront être pris du 1^{er} juillet au 31 décembre

Ces jours seront fixés à l'initiative du salarié en tenant compte des contraintes de son activité et avec accord de sa hiérarchie. Ils pourront être pris par journée ou par demi-journée. Ces JRTT volants peuvent être cumulés.

Les collaborateurs soumis à l'accord cadre du 23 avril 1999, bénéficieront du calcul semestriel des JRTT volants à compter du 1^{er} juillet 2010, étant entendu que jusqu'à cette date, les modalités d'acquisition et de prise des JRTT volants applicables au jour de la signature du présent accord demeurent.

YPT
VF
10
LO



- Conformément aux dispositions de l'article 25 ci après, parmi ces 20 JRTT octroyés, un jour de JRTT mensuel devra obligatoirement être posé le lundi de pentecôte au titre de la journée de solidarité
- Enfin, aucun report de ces JRTT ne sera possible

Article 12 : Incidence des absences

Les absences liées aux jours de congés payés, aux JRTT, aux repos compensateurs, aux jours de récupération, aux congés pour événements familiaux, aux jours fériés et aux week-ends sont sans incidence sur l'acquisition de droit à JRTT.

Les absences pour un motif autre (congés sans solde, congé parental, maladie ...) minorent le droit à JRTT à raison d'une journée par tranche de 18 jours d'absence continu ou discontinu. La régularisation du solde de JRTT est réalisée au début du mois suivant.

Article 13 : Embauche ou rupture du contrat en cours d'année

Le droit aux JRTT est affecté également par la date d'entrée ou de sortie du collaborateur dans l'entreprise en cours d'exercice. Le calcul de ces droits s'effectue au prorata de la durée de travail effectif du collaborateur pendant l'exercice, conformément aux dispositions de l'article 12 ci-dessus.

Article 14 : Rémunération des JRTT

Les JRTT lorsqu'ils sont pris, sont rémunérés selon la règle du maintien de salaire.
En cas de départ de l'entreprise le collaborateur devra prendre ses JRTT acquis et non pris durant son préavis.

Article 15 : Contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée du travail s'effectue en heures pour les collaborateurs dont l'activité et l'organisation du travail qui leur est applicable rend ce décompte possible (cf Titre I)

Pour les collaborateurs dont l'activité ou l'organisation du travail qui leur est applicable rend ce décompte inadapté le décompte du temps de travail s'effectuera en journées de travail (cf Titre II).

Les décomptes de la durée du travail effectif sont délégués aux collaborateurs et se feront au moyen d'un système déclaratif de suivi d'activité visé par le manager, via l'outil de décompte du temps de travail et de pause des jours d'absence applicable.

HC
VJ
11
LO



TITRE IV - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 16 : Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures hebdomadaires.

Article 17 : Procédure de demande de passage à temps partiel et de retour à temps complet

Les salariés peuvent faire la demande d'un passage d'un temps complet à un temps partiel ou d'un temps partiel à un temps complet.

Dans la mesure du possible, il sera accordé, à compétences égales, une priorité d'accès aux postes à temps plein aux salariés à temps partiel qui souhaitent y accéder.

La demande du salarié doit être communiquée à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée, sa répartition ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée deux mois au moins avant cette date.

La Direction des Ressources Humaines répondra au salarié en motivant sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre dans un délai de un mois à compter de la réception de la demande.

Article 18 : Incidence de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiels n'acquièrent pas de JRTT, ni de JRF.

Néanmoins, les collaborateurs qui, à la date de signature du présent accord, bénéficient au titre de leur contrat de travail de JRTT (ou de JRF), les conservent jusqu'à échéance de leur avenant. Ces JRTT seront volants et à prendre chaque semestre de l'année en cours.

A l'issue de cette période transitoire, les renouvellements des temps partiels seront conclus conformément aux dispositions du présent accord.

YCA
12
LO



TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES DE DIRECTION

Article 19 : Définition

Selon les articles L3111-2 du code du travail et de l'article 13 a de l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, doivent être considérés comme des cadres de direction les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

Article 20 : Jours de repos forfaitaires

Il est attribué aux cadres de direction 10 jours de repos forfaitaire (JRF) par année civile. Ces JRF ne sont ni fractionnables en demi journée ni reportables sur l'année suivante. En cas d'absence, d'entrée ou de sortie en cours d'année, leur droit sera calculé au prorata de leur temps de présence.

4/10
13
LO



TITRE VI - LES CONGES PAYES

Article 21 : Nombre de congés payés

Le nombre de jours de congés payés est fixé à 27 jours ouvrés par an, les deux jours de fractionnement étant forfaitairement inclus.

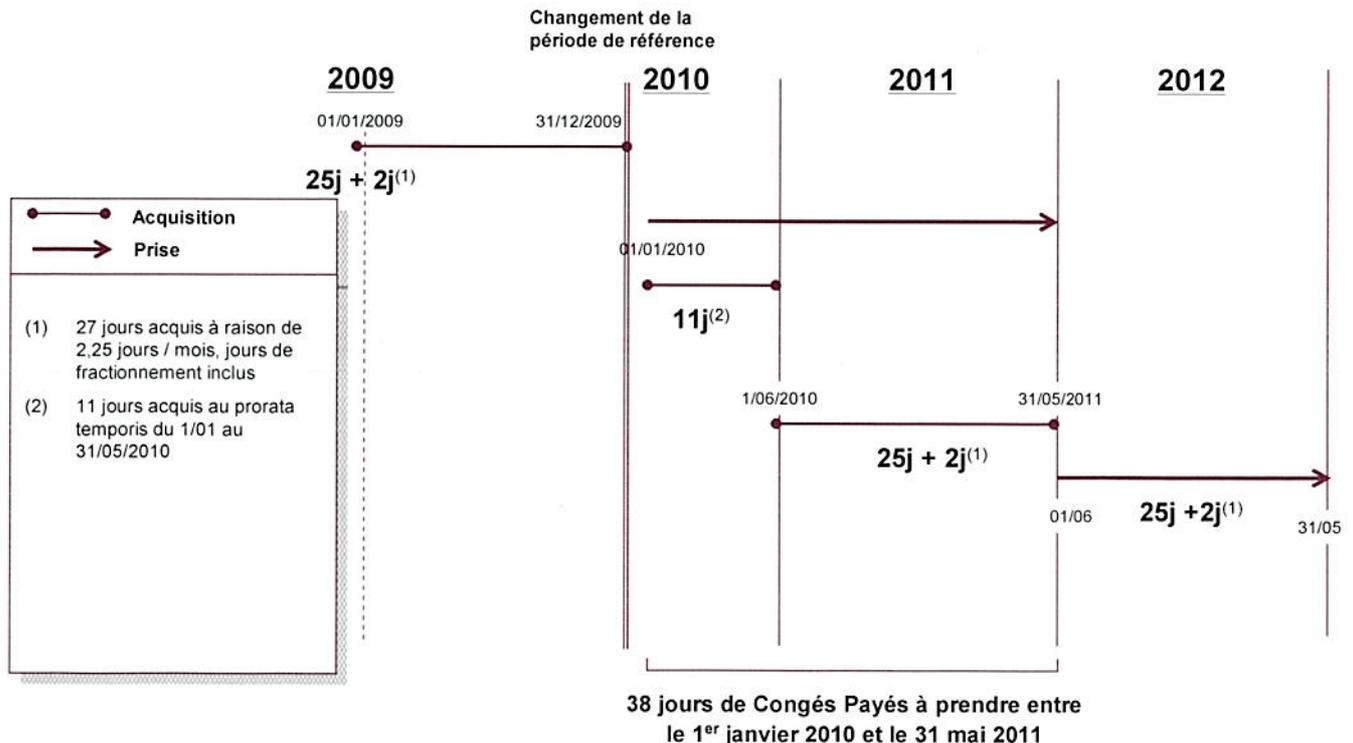
Cette disposition s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SFR qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. En conséquence, chaque semaine de congé décomptera 5 jours ouvrés de congés payés, ceci quelque soit la durée effective du temps de travail.

Article 22 : Période de référence

Il est convenu de fixer la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante conformément aux dispositions légales applicables en métropole.

Toutefois, pour la SRR la période de référence demeure du 1^{er} janvier au 31 décembre conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Les dispositions transitoires ci-dessous ne s'appliquent donc pas à la SRR.

Certains collaborateurs de l'UES en métropole sont, au jour de la signature du présent accord, soumis à une période de référence sur l'année civile. Il est donc nécessaire d'aménager une période transitoire pour les collaborateurs concernés selon les mécanismes définis ci après (pour une hypothèse d'application du présent accord au 1^{er} janvier 2010):



14
LO



La période de référence de congé en cours ne prendra donc pas fin au 31 décembre 2010 mais au 31 mai 2011.

Les salariés se voient attribuer pour cette période de 17 mois, 38 jours de congés payés, à prendre avant le 31 mai 2011. A la date de signature de l'accord, les salariés auront donc un solde de congés payés composé de leur solde actuel, auquel s'ajouteront 11 jours, le 1^{er} juin 2010.

A compter du 1^{er} juin 2011, la période de référence sera donc pour tous les collaborateurs de l'UES SFR (excepté la SRR) du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 15 and the initials LO.



TITRE VII - AUTRE DISPOSITIONS

Article 23 : Réduction d'horaires pour les femmes enceintes

A partir du 3ème mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de trente minutes par jour, sans réduction de leur rémunération conformément aux dispositions de l'article 4-3-2 de l'accord de branche.

A compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse, cette réduction d'horaire par jour travaillé passe à 1 heure conformément aux dispositions du titre VII relatif à la maternité de l'Accord sur les conditions de vie professionnelle de l'UES SFR du 1^{er} octobre 2003. La rémunération des collaboratrices bénéficiant de cette réduction d'une heure est maintenue.

Cette heure peut être prise à n'importe quel moment de la journée, en accord avec la hiérarchie et sans que le travail du service en soit désorganisé.

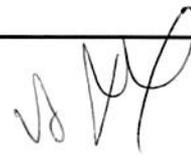
Le cumul de ces heures n'est pas possible.

Les visites médicales prescrites ne sont pas décomptées dans ces heures.

Article 24 : Congés pour événements familiaux

Les collaborateurs bénéficient de congés rémunérés supplémentaires dans les circonstances suivantes :

Nature	Nombre de jours
Mariage ou PACS du collaborateur	5 jours ouvrés (le PACS ne doit pas être suivi d'un mariage dans les 12 mois)
Mariage enfant	2 jours ouvrés
Décès conjoint (marié, PACS, concubinage notoire), enfant	3 jours ouvrés
Décès père, mère, frère, sœur, grands parents	2 jours ouvrés
Décès beau-père, belle-mère, belle-fille ou gendre (lien découlant d'un mariage ou d'un PACS)	2 jours ouvrés
Décès beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvré
Déménagement	1 jour ouvré (une fois par année civile maximum)
Naissance ou adoption	3 jours ouvrés
Maladie ou accident constaté par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 16 ans	3 jours ouvrés par année civile par collaborateur

 16
LO



Article 25 : Journée de solidarité

Afin que chacun applique le principe de solidarité et dans un souci d'équité entre salariés, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte, la pause d'un JRTT mensuel ou d'un JRF sera obligatoire ce jour là.

Les collaborateurs à temps partiel devront travailler une heure en plus par jour à concurrence de la durée d'une journée de travail moyenne contractuelle. Ces heures devront être réalisées dans la première quinzaine du mois de juin. Les collaborateurs à temps partiel bénéficiant de JRTT au titre de leur contrat de travail devront poser un JRTT ce jour là.

Handwritten signature and date: 17/06



TITRE VIII - CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 26 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 27 : Suivi de l'accord

Afin de permettre le suivi et la bonne application du présent accord, une commission de suivi pourra se réunir une fois par an, à la demande de l'une des parties signataires. Cette dernière sera composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Article 28 : Exécution et dépôt légal

L'accord sera, conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-21 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôts auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'homme compétent à cet effet.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Article 29 : Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SFR, signataires ou non.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'Intranet SFR.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 18 and the number 60.



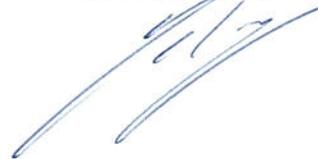
Fait à Paris La Défense, en 12 exemplaires originaux, le 4 février 2010.

Pour les entreprises constituant
L'Unité Economique et Sociale SFR

Pour les Organisations Syndicales


Marie-Christine THERON
Directeur Général des Ressources Humaines SFR

CFDT
Olivier LELONG



CFE-CGC
Jean-Luc MARTIN



CGT
Nawal LOTFI

UNSA
Vanessa JEREB



V8
19
L0



LISTE ACTUALISEE DES SOCIETES JURIDIQUES CONSTITUANT L'UES SFR

- **SFR**
Siège social : 42 avenue de Friedland – 75008 PARIS
RCS PARIS 403 106 537 – Code APE : 6120Z
- **SFR SERVICE CLIENT**
Siège social : 1 place Carpeaux – 92915 PARIS LA DEFENSE
RCS NANTERRE 413 512 013 – Code APE : 8220Z
- **LTB-R**
Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
RCS SAINT DENIS 399 470 731 – Code APE : 4742Z
- **SRR**
Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
RCS SAINT DENIS 393 551 007 – Code APE : 6120Z
- **GUET@LI HAUT DEBIT**
Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
RCS SAINT DENIS 423 197 946 – Code APE : 6120Z
- **NEUF CENTER**
Siège social : 11 avenue André Roussin – 13322 MARSEILLE
RCS MARSEILLE 433 870 888 – Code APE : 7022Z
- **NEUF ASSISTANCE**
Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
RCS NANTERRE 484 848 122 – Code APE : 6190Z
- **LD COLLECTIVITES SA**
Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
RCS NANTERRE 419 753 587 – Code APE : 7112B

Handwritten initials and numbers:
4a
40
20



Annexe 1 : Période de transition concernant les Jours de Travail (application de l'accord rétroactive au 1^{er} janvier 2010)

Collaborateurs sous contrat SFR (« ex SFR »)		Collaborateurs sous contrat SFR (« ex Neuf Cegetel »)		
Statut Groupe G	Soumis aux horaires collectifs	Statut Groupe G	Soumis au forfait jours ou aux horaires collectifs	Temps partiel
Nécessité de solder les JRF (acquis au 1er juillet 2009) au 30/06/2010	Nécessité de solder les JRTT volants (acquis le 1er juillet 2009) au 30/06/2010	Acquisition de 5 JRF au 1/01/2010 à prendre jusqu'au 30/06/2010	A partir du 1er janvier 2010 : acquisition et prise de 4 JRTT par semestre	Gardent leur JRTT s'ils en bénéficiaient au titre de leur contrat de travail et jusqu'à arrivée à échéance de leur avenant
Acquisition de 5 JRF au 1/07/2010, à prendre jusqu'au 31/12/2010	A partir du 1/07/2010 : acquisition et prise de 4 JRTT volants par semestre	Acquisition de 5 JRF au 1/07/2010, à prendre jusqu'au 31/12/2010	JRTT mensuels de janvier et février : à prendre avant le 31 mars 2010	Modalités de prise : ces JRTT seront volants et à prendre chaque semestre
Acquisition de 10 JRF au 1/01/2011 à prendre jusqu'au 31/12/2011	Aucun changement pour les JRTT mensuels	Acquisition de 10 JRF au 1/01/2011 à prendre jusqu'au 31/12/2011	A partir du 1/03/2010 : 1 JRTT mensuel à prendre par mois (sans possibilité de report)	
	=> Modalités identiques pour les nouveaux embauchés (entre le 1/07/2009 et le 31/12/2009)		Les JRTT mensuels seront posés via Planisfr, à défaut : formulaire papier	
	=> Calcul au prorata pour entrée en cours d'année après le 1/01/2010			

[Handwritten signatures and initials]



Annexes 2 : Congés Payés et Temps partiels

Le nombre de jours de congés payés est fixé à 27 jours ouvrés par an, les deux jours de fractionnement étant forfaitairement inclus.

Cette disposition s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SFR qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. En conséquence, chaque semaine de congé décomptera 5 jours ouvrés de congés payés, ceci quelque soit la durée effective du temps de travail.

Principe de décompte des congés payés : du 1^{er} jour où le salarié aurait du travailler jusqu'à son retour dans l'entreprise.

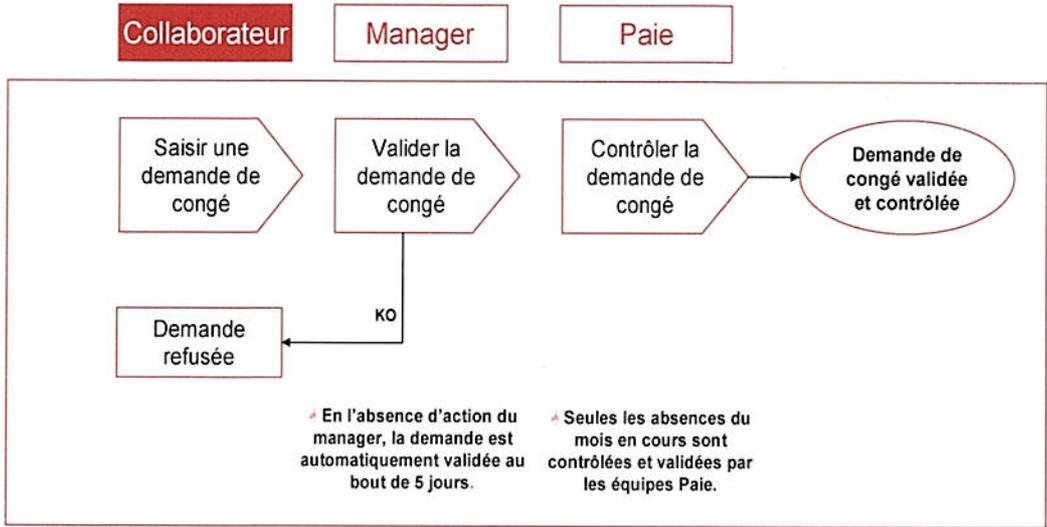
Illustration : Cas d'un collaborateur à temps partiel (80%) ne travaillant pas le mercredi :

Période de CP souhaitée	Décompte du nombre de CP
Du lundi au vendredi	5 jours
Du lundi au mardi	3 jours (le mercredi est compté car le salarié reprend jeudi)
Du lundi au vendredi avec jeudi comme jour férié	4 jours (le jour férié ne compte pas)
Du jeudi au mardi	5 jours
Jeudi au jeudi	6 jours
Du mercredi au mercredi	5 jours (le 1er mercredi ne compte pas)

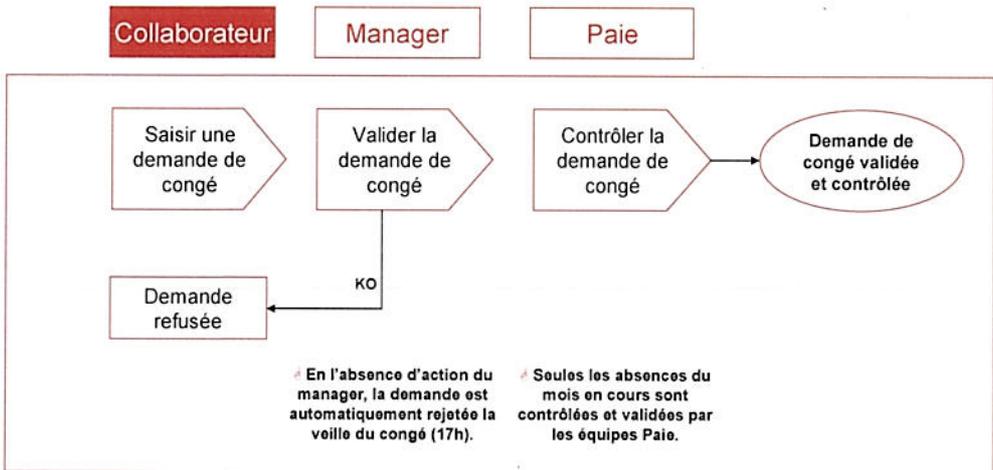
VF 1/10
22
20

Annexe 3 : Processus Demande de congé payés/JRTT - circuit de validation

Demande de congé saisie plus de 6 jours avant la date de début de congé



Demande de congé saisie moins de 6 jours avant la date de début de congé



Vt pce
 23
 40 pif