ACCORD COLLECTIF
PORTANT SUR LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE L'UES DE CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE

1. Dispositions communes **5**

1.1. Champ d'application *5*

1.2. Durée annuelle du travail *5*

1.3. Décompte du temps de travail effectif *6*

1.4. Aménagement du temps de travail sur l'année par la modulation du temps de travail *6*

1.5. Limites supérieures et inférieures de modulation *8*

1.6. Heures supplémentaires et repos compensateurs de remplacement *8*

1.7. Entrées et sorties en cours de modulation *9*

1.8. Recours au chômage partiel et au travail temporaire *10*

2. Dispositions relatives aux métiers de l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France **10**

2.1. Le voyage d'affaires (BT) *10*
2.1.1. Définition et présentation 10
2.1.2. Programmation indicative de la modulation 11
2.1.3. Modification des horaires de travail 11

2.2. Le réseau de proximité (loisirs) *12*
2.2.1. Définition 12
2.2.2. Programmation indicative de la modulation 12
2.2.3. Modification des horaires de travail 14

2.3. Tourisme d'affaires *14*
2.3.1. Définition et présentation 14
2.3.2. Programmation indicative de la modulation pour l'activité salons 15
2.3.3. Modification des horaires de travail 15

2.4. Fonctions centrales et fonction support métier *16*
2.4.1. Définition et présentation 16
2.4.2. Programmations indicatives 16
2.4.3. Modification des horaires de travail 17

3. Dispositions finales **17**

3.1. Mise en place et déploiement de la modulation du temps de travail : *17*

3.2. Durée et révision *18*

3.3. Dispositions fondamentales *18*

3.4. Dépôt et publicité *18*

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1. La société **COURRIER DE L'OUEST – SEAVT**, Société en Nom Collectif, dont le siège est situé 6, Place du Ralliement – 49000 ANGERS,
2. La société **CSVT**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
3. La société **CTF**, Compagnie de Tourisme FRANTOUR, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
4. La société **CARSLON WAGONLIT EVENT**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 16, rue Ballu – 75008 PARIS,
5. La société **PROTRAVEL**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
6. La société **CARLSON WAGONLIT FRANCE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
7. La société **SETA « FORUM VOYAGES »**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
8. La société **ACTA VOYAGES**, Société Anonyme, dont le siège est situé Centre de Mescoat – 29419 LANDERNEAU CX,
9. La société **CWT VOYAGES**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,
10. La société **BOUSSOLE BLEUE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège social est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS

Réunies au sein de « **l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** » sise au siège administratif, 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75904 PARIS Cedex 15, représentée par Monsieur Jean-Claude TACNET, dûment mandaté à l'effet des présentes,

D'une part,

ET :

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein des sociétés composant **l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** :

Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Monsieur Philippe ROBERT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour la **Fédération des Services CFDT**, Monsieur Patrice BAULOT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme**, Madame Martine DOMENICHINI, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat SNPT CFE-CGC**, Monsieur Patrick CASTILLON, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

D'autre part.

BP

17 avril 2007

PC

PREAMBULE

Le recours à la modulation, comme modalité d'aménagement du temps de travail, est rendu nécessaire par la forte saisonnalité, liée notamment aux rythmes de travail des entreprises, aux habitudes de vie et de consommation, à laquelle se trouvent confrontées les sociétés composant l'UES de CARLSON WAGONLIT TRAVEL France.

Les principes de permanence et de continuité des prestations, le caractère fluctuant de l'activité et la volonté de limiter le recours à la main d'œuvre temporaire conduisent à retenir la modulation du temps de travail sur l'année comme une solution nécessaire d'aménagement du temps de travail.

Afin de répondre à ces différents constats, tout en recherchant une amélioration continue des conditions de travail des collaborateurs, le présent accord vise à la mise en place de la modulation du temps de travail sur l'année, dans le cadre de la durée légale du travail.

La modulation du temps de travail se présente, dans ces conditions, comme une solution complémentaire d'aménagement du temps de travail et n'a pas pour objet de se substituer à l'acquisition de jours de repos telle qu'issue de l'accord collectif portant sur l'aménagement du temps de travail au sein de l'UES CWT France.

Le présent accord poursuit, en conséquence, les objectifs suivants :

- Participer à l'harmonisation des modalités d'aménagement du temps de travail afin d'améliorer l'organisation et le temps de travail sur les sites ;
- Doter les différentes entreprises composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France des outils leur permettant de répondre aux exigences des clients tant en terme de qualité que de réactivité ;
- Organiser des modalités d'aménagement du temps de travail qui soient attractives et motivantes pour le personnel, tout en étant compatibles avec la compétitivité des entreprises par une meilleure utilisation des ressources ;
- Répondre à la saisonnalité croissante des métiers du voyage.

* * *

C'est dans ce cadre qu'intervient la conclusion du présent accord collectif, en application des dispositions des articles L.132-7, L 132-18 et suivants et L 212-8 du Code du travail.

1. Dispositions communes

1.1. Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux collaborateurs salariés à temps complet des sociétés composant l'UES de CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE, ainsi que les détachés de la société CTV WT détachés à titre permanent et définitifs, en contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée.

1.2. Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures de travail effectif, en application des dispositions des articles L.212-8 et L 212-9 du Code du travail.

A cette durée annuelle de travail, il convient de rapporter la « Journée de solidarité » instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, pour une durée de 7 heures de travail effectif.

Il en ressort une durée annuelle de travail effectif au sein des sociétés composant l'UES de CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE de **1607** heures.

Si le dispositif légal de la journée de solidarité devait être modifié ou supprimé, le présent accord serait révisé en conséquence.

La mise en place de 5 jours de congés supplémentaires, dans les conditions visées au sein de l'accord collectif portant sur la création d'une 6ème semaine de congés payés et l'amélioration de la prime d'ancienneté au sein de l'UES CWT France, rapporte la durée annuelle du travail pour les collaborateurs qui y sont éligibles à 1572 heures de travail effectif (1607-35).

1.3. Décompte du temps de travail effectif

Le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence sera mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de la période.

Lorsque tous les collaborateurs d'un même service ou d'une même équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet affichage comporte également le programme indicatif de la modulation.

Dans l'hypothèse où les collaborateurs d'un même service ou d'une même équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié sera décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens (après information consultation de la commission de suivi), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

Un récapitulatif des heures travaillées sera effectuée afin d'en comparer le résultat et la cohérence avec la durée annuelle de 1607 heures ou 1572 heures pour les collaborateurs bénéficiaires de la 6ème semaine de congés payés. En cas de dépassement, les heures supplémentaires ainsi effectuées seront payées sur la paie du mois de janvier suivant.

S'il ressort un déficit entre le nombre de jours de repos et la durée annuelle de travail de 1607 heures ou 1572 heures pour les collaborateurs bénéficiaires de la 6ème semaine de congés payés, les horaires individuels et collectifs seront, en cours d'exercice, adaptés ou modulés de telle sorte que la durée annuelle de travail soit atteinte en fin d'année.

1.4. Aménagement du temps de travail sur l'année par la modulation du temps de travail

La période de référence de la modulation du temps de travail est l'année civile. Elle débute donc le 1er janvier pour expirer le 31 décembre.

La durée du travail annualisée est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celle-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation.

La modulation du temps de travail est un dispositif complémentaire d'aménagement du temps de travail et n'a pas, en cela, pour objet de se substituer au dispositif d'aménagement du temps de travail par l'acquisition de jours de repos, dits de RTT.

Les modalités de fixation des programmes indicatifs de modulation sont déterminées par métiers au sein des articles du présent accord propres à chacun d'eux.

Dans la fixation des horaires journaliers en période de modulation, il sera tenu compte des contraintes liées au transport en commun domicile/travail.

Les collaborateurs ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année ne sont pas concernés par ce dispositif d'aménagement du temps de travail.

B1

PC

1.5. Limites supérieures et inférieures de modulation

Dans le respect des limites suivantes, les collaborateurs des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE pourront être amenés à travailler exceptionnellement six jours par semaine. Une information de cette situation sera communiquée à la Commission de suivi du présent accord.

- **sur la semaine** :

La limite hebdomadaire supérieure de modulation est fixée à 42 heures de travail effectif sur une période quelconque de 8 semaines consécutives dite de haute activité.

La limite hebdomadaire inférieure de modulation est fixée à 32 heures par semaine en périodes dites de basse activité.

- **sur la journée** :

La durée maximale de travail est fixée à 10 heures de travail effectif, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'Inspection du travail.

Périodes indicatives figurant aux articles 2.1.2 , 2.2.2, 2.3.2, 2.4.2, ci-dessous. Ces périodes citées uniquement à titre indicatif ne constituent pas une limite minimum ou maximum du nombre de mois ou de semaines d'application d'un horaire modulé.

1.6. Heures supplémentaires et repos compensateurs de remplacement

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6 du Code du travail, les heures effectuées au-delà de la limite haute fixée à 42 heures par l'article I.7 du présent accord ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1607 heures de travail effectif sur la période de référence.

Seules les heures supplémentaires effectuées à la demande préalable et expresse de la hiérarchie sont admises.

En application des dispositions de l'article L 212-5-II du Code du travail, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires réalisées, ainsi que les majorations correspondantes, pourront être remplacés par l'octroi d'un repos compensateur équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement sera pris, soit sous la forme d'une réduction d'horaire soit sous la forme de demi-journée ou journée de récupération, à une date fixée en accord avec la hiérarchie et au plus tard dans un délai de 3 mois et à l'exception des mois de juillet et août qui prolongent ce délai de 2 mois conformément à l'art D 212-6 du code du travail.

Les collaborateurs sont informés mensuellement, par l'intermédiaire de leur bulletin de paie (mois M+1), de leurs droits en matière de repos compensateurs de remplacement, de jours de repos et du nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois considéré.

Un récapitulatif des heures travaillées sera effectué afin d'en comparer le résultat et la cohérence avec la durée annuelle de 1607 heures. En cas de dépassement, les heures supplémentaires ainsi effectuées seront réglées sur la paie du mois de janvier suivant. Le salarié aura le choix également d'un placement des dites heures au sein du CET dans les limites visées par l'accord de mise en place de ce dispositif.

S'il ressort un déficit entre le nombre de jours de repos et la durée annuelle de travail de 1607 heures, les horaires individuels et collectifs seront, en cours d'exercice, adaptés ou modulés de telle sorte que la durée annuelle de travail soit atteinte en fin d'année.

1.7. Entrées et sorties en cours de modulation

La rémunération des collaborateurs est lissée pendant toute l'année de telle sorte que celle-ci ne se trouve pas affectée par la fluctuation des horaires.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle, du fait de son entrée ou de son départ en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire sera calculée au prorata temporis par rapport à la durée annuelle de travail de 1 607 heures ou 1572 heures pour les collaborateurs bénéficiaires de la 6ème semaine de congés payés et des droits acquis à congés.

Lorsque les heures effectivement travaillées sont, soit excédentaires, soit déficitaires par rapport à l'horaire théorique, au moment de la rupture du contrat de travail, une régularisation sera opérée en paie entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques.

Il sera alors procédé soit au paiement des heures réellement effectuées, soit à la déduction du trop perçu sur le reçu pour solde de tout compte dans la limite des JRTT ou jours de congés payés restant dus. Dans le cas où la déduction du trop perçu serait plus élevée, il sera procédé à un ajustement des horaires hebdomadaires ou à un allongement de la période de préavis de telle sorte que la régularisation n'impacte pas le salaire mensuel de base.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-8-5 du Code du travail, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant la période d'annualisation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

1.8. Recours au chômage partiel et au travail temporaire

Si le volume d'activité des sociétés composant l'unité économique et sociale CARLSON WAGONLIT TRAVEL France est insuffisant pour assurer la limite inférieure de modulation, les sociétés concernées mettront en œuvre une procédure de chômage partiel, après information et consultation du comité d'établissement concerné.

Le recours au travail temporaire suivra les règles légales en la matière.

2. Dispositions relatives aux métiers de l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France

2.1. Le voyage d'affaires (BT)

2.1.1. Définition et présentation

L'activité du voyage d'affaires consiste à fournir à l'entreprise cliente un ensemble de conseils et services dans tous les domaines liés aux déplacements des personnes. Cette activité s'exerce sur des plateaux d'affaires, BTC, plateforme de services ou directement chez le client sous forme d'implant.

L'évolution des organisations du travail, des services et technologies conduisent à la mise en place de plateaux d'affaires de taille significative, à amplitude horaire croissante ; à l'inverse l'organisation en implants, de taille beaucoup plus réduite, conduit à des horaires généralement calqués sur ceux de l'entreprise d'accueil.

Il peut être distingué des plateaux d'affaire dits mono client ou multi clients.

De même, cette activité, dépend directement, et en temps réel, de l'activité de l'entreprise cliente. Aussi les périodes de vacances scolaires ont un impact direct sur les niveaux d'activité.

L'évolution des métiers de l'activité BT se caractérise par une automatisation toujours croissante des tâches et à l'inverse une spécialisation à forte valeur ajoutée des conseils et prestations de service.

Le présent article vise les particularités, en termes d'aménagement du temps de travail, de cette activité et des fonctions supports dédiées en région.

2.1.2. Programmation indicative de la modulation

Les contraintes du secteur du voyage d'affaires liées notamment à l'activité directe et en temps réel des entreprises clientes rendent particulièrement difficiles la détermination précise des périodes de haute et basse activité.

A titre indicatif, il peut être précisé les périodes suivantes :

◊ **haute activité** : mars, mai/juin et septembre à novembre ;

◊ **basse activité** : Juillet/août et périodes de vacances scolaires.

Chaque année les horaires indicatifs seront programmés par site, et par équipe et feront ressortir les périodes de haute et basse activité.

Selon les nécessités de service, le temps de travail des salariés pourra être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu au calendrier prévisionnel, ou au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel.

Ces horaires feront l'objet d'une information et d'une consultation préalables du comité d'établissement concerné.

Le bilan annuel de la modulation sera présenté à la Commission de Suivi, au Comité d'Etablissement concerné et au Comité Central d'Entreprise.

2.1.3. Modification des horaires de travail

Le calendrier de la programmation annuelle étant indicatif, celui-ci pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de chaque site.

Lorsque les horaires pratiqués seront différents de ceux mentionnés dans le programme indicatif, les salariés seront informés, sauf circonstances exceptionnelles, catastrophes naturelles, événements notoires, attentats..., dans un délai de 15 jours avant la date à laquelle ce changement interviendra. Le Comité d'Etablissement de la société concernée en sera informé lors de sa réunion qui suit la modification lorsqu'une information préalable à celle-ci s'avère impossible.

2.2. Le réseau de proximité (loisirs)

2.2.1. Définition

Cette activité a pour objet la vente de billets et forfaits TO à des particuliers et la vente de voyages d'affaire aux PME-PMI (Mid Market).

Plusieurs types de marché ou de clientèle sont à considérer au sein de cette activité :

- Travail d'agence, en commerce traditionnel ou en centre commercial ;
- Travail en Call Center ;
- Clients particuliers, clients Mid Market ;

Ces différentes activités ou catégories de clientèles impliquent des dispositifs d'aménagement du temps de travail qui puissent être différenciés afin de répondre au mieux aux impératifs de qualité de service, de compétitivité de ce secteur et d'amélioration continue des conditions de travail.

L'activité du réseau de proximité, dans le cadre du projet de création des sociétés de métier, sera réunie, hors filiale non majoritaire, dans deux structures juridiques, CWT VOYAGES et BOUSSOLE BLEUE, incluant les fonctions supports dédiées.

Les parties signataires considèrent que la modulation est un outil d'aménagement du temps de travail nécessaires aux fin de l'adaptation de l'organisation du temps de travail, non pas dans les agences traditionnelles, mais dans les agences de centres commerciaux ou dans les activités de type call center.

Le présent article vise les particularités, en termes d'aménagement du temps de travail, de cette activité et des fonctions supports dédiées en région.

2.2.2. Programmation indicative de la modulation

Les contraintes du secteur du loisir, liées notamment aux évolutions des habitudes de consommation, achat pendant les pauses de mi-journée, développement des achats en fin de journée et le samedi, périodes de voyage plus courtes et plus nombreuses, concurrence de l'achat ou du « pré-achat » sur internet, rendent particulièrement difficiles la détermination précise des périodes de haute et basse activité.

A titre indicatif, il peut être précisé les périodes suivantes :

◊ **haute activité** : février à juillet ;

◊ **basse activité** : vacances scolaires (sauf juillet).

Chaque année, les horaires indicatifs seront programmés par site, pour l'année et feront ressortir les périodes de haute et basse activité. Ces horaires feront l'objet d'une information et d'une consultation préalables du comité d'établissement de la société concernée.

Selon les nécessités de service, le temps de travail des salariés en agence (défini à l'art 2.2.1) pourra être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu au calendrier prévisionnel, ou au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel.

Le bilan annuel de la modulation sera présenté au Comité d'établissement de la société concernée et au Comité Central d'Entreprise.

2.2.3. Modification des horaires de travail

Le calendrier de la programmation étant indicatif, celui-ci pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de chaque agence.

Lorsque les horaires pratiqués seront différents de ceux mentionnés dans le programme indicatif, les salariés seront informés, sauf circonstances exceptionnelles, catastrophes naturelles, événements notoires, attentats..., dans un délai de 15 jours avant la date à laquelle ce changement interviendra. Le Comité d'Etablissement de la société concernée en sera informé lors de la réunion qui suit la modification lorsqu'une information préalable à celle-ci s'avère impossible.

2.3. Tourisme d'affaires

2.3.1. Définition et présentation

L'activité Tourisme d'Affaires vise, d'une part, à mettre en valeur l'image d'une entreprise et de ses hommes, à promouvoir la vente de ses produits et de ses services à travers l'organisation de manifestations n'importe où dans le monde (ex.: lancement de produits, voyages de stimulation, relations publiques, conventions, séminaires, congrès, voyages d'études, voyages thématiques, ...). Et, d'autre part, à organiser des voyages de groupes à titre professionnels, notamment à l'occasion de salons professionnels en France ou à l'étranger.

L'organisation du temps de travail se caractérise par des temps liés au déroulement des contrats eux-mêmes. Auxquels s'ajoute une activité d'accompagnateurs de groupes sur plusieurs jours dans la majorité des cas.

L'activité du tourisme d'affaires est réunie au sein de la société CWT EVENTS.

Le présent article vise les particularités, en termes d'aménagement du temps de travail, de l'activité salons professionnels mentionnée ci-dessus.

2.3.2. Programmation indicative de la modulation pour l'activité salons

L'activité salons professionnels est marquée par une forte variation d'activité faisant ressortir des pics d'activités à l'occasion des salons. Des périodes de modulation seront définies et programmées en fonction du calendrier annuel des manifestations.

A titre indicatif il peut être précisé les périodes suivantes :

◊ **haute activité** : février, mars jusqu'au 15 avril ; du 15 septembre à fin octobre

◊ **basse activité** : vacances scolaires hors périodes hautes.

Chaque année, les horaires indicatifs seront programmés et feront ressortir les périodes de haute et basse activité. Ces horaires feront l'objet d'une information et d'une consultation préalables du comité d'établissement concerné.

Selon les nécessités de service, le temps de travail des salariés pourra être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu par le calendrier prévisionnel, ou au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel.

Le bilan annuel de la modulation sera présenté au Comité d'établissement concerné et au Comité Central d'Entreprise.

2.3.3. Modification des horaires de travail

Concernant l'activité salons professionnels, en cas de surcharge exceptionnelle de travail, ne pouvant excéder 4 semaines de travail, les horaires établis pourront être modifiés et les salariés informés, sauf circonstances exceptionnelles, catastrophes naturelles, événements notoires, attentats..., dans un délai de 15 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement interviendra. Le Comité d'Etablissement de la société concernée en sera informé lors de sa réunion qui suit la modification lorsqu'une information préalable à celle-ci s'avère impossible.

Concernant l'activité salons professionnels, le calendrier de la programmation étant indicatif, celui-ci pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'activité.

2.4. Fonctions centrales et fonction support métier

2.4.1. Définition et présentation

Les fonctions centrales ou fonctions support métiers sont caractérisées par une activité de bureau ou de siège social à destination de l'ensemble des métiers des sociétés composant l'UES.

Certaines activités de help desk (informatique ou tarification) sont directement associées au service des opérationnels. Il convient de jumeler l'organisation du temps de travail de ces services aux organisations des sites ou agences.

Concernant les fonctions support en région (équipe de Direction régionale par exemple), l'aménagement du temps de travail sera celui en vigueur dans leur métier respectif.

2.4.2. Programmations indicatives

A titre indicatif, il peut être précisé les périodes suivantes :

◊ **haute activité** : janvier, mars, mai/juin et septembre à novembre ;

◊ **basse activité** : juillet/août et périodes de vacances scolaires

Chaque année, les horaires indicatifs seront programmés par services, et feront ressortir les périodes de haute et basse activité. Ces horaires feront l'objet d'une information et d'une consultation préalables du comité d'établissement concerné.

Selon les nécessités de service, le temps de travail des salariés pourra être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu au calendrier prévisionnel, ou au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel.

Le bilan annuel de la modulation sera présenté au Comité d'établissement.

2.4.3. Modification des horaires de travail

Le calendrier de la programmation étant indicatif, celui-ci pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de chaque site.

Lorsque les horaires pratiqués seront différents de ceux mentionnés dans le programme indicatif, les salariés seront informés, sauf circonstances exceptionnelles, catastrophes naturelles, évènements notoires, attentat, dans un délai de 15 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement interviendra. Le Comité d'Etablissement de la société concernée en sera informé lors de sa réunion qui suit la modification lorsqu'une information préalable à celle-ci s'avère impossible.

3. Dispositions finales

3.1. Mise en place et déploiement de la modulation du temps de travail :

Il est convenu que la modulation du temps sera mise en place après le temps nécessaire à son organisation dans certains sites et/ou agences, de l'ordre de 3 environ, à caractère expérimental et ce jusqu'au 31 décembre 2007. Ces sites et/ou agences seront déterminés par la Direction des métiers concernés après information de la Commission de suivi et les instances représentatives du personnel concernées. A l'issue de cette expérimentation, un bilan réalisé par la Commission de suivi sera présenté aux organisations syndicales et aux instances représentatives concernées.

Au vu des observations de la Commission de suivi, il pourra être décidé, d'un commun accord, du prolongement pour une période d'une année de la phase expérimentale.

Dans cette dernière hypothèse, un nouveau bilan sera réalisé par la Commission de suivi avant déploiement dans les sites et agences des métiers concernés à compter du 1er janvier 2009.

3.2. Durée et révision

Le présent accord collectif est conclu à durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions de l'article L132-7 du Code du travail, par voie d'avenant, la partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires, un mois à l'avance, un projet de révision.

3.3. Dispositions fondamentales

Le présent accord collectif, conclu en application des dispositions des articles L.132-7 et L132-18 et suivants et L. 212-8 du Code du travail, complète l'accord collectif portant aménagement du temps de travail au sein de l'UES CARSLON WAGONLIT France en date du 17 avril 2007.

Le présent accord révise et se substitue à compter de sa date d'application, à toutes pratiques, usages ou accords collectifs conclus au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE ayant un objet identique.

3.4. Dépôt et publicité

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt.

Il est convenu de notifier contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception, un exemplaire signé du présent accord aux parties non signataires, en application des dispositions de l'article L 132-2-2 du Code du travail.

A l'issue d'un délai de huit jours courant à compter de la notification aux destinataires visés à l'alinéa précédent, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles R 132-1 et suivant du Code du travail, tel que modifié par le décret n°2006-568 du 17 mai 2006.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de PARIS, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Le présent accord fera également l'objet d'un dépôt en un exemplaire signé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS.

En application des dispositions de l'article L.135-7 du Code du Travail, le présent accord sera affiché sur les tableaux d'information du personnel et mis à disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 17 avril 2007

(En 10 exemplaires, un pour chaque partie)

Pour les sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France
Monsieur Jean-Claude TACNET dûment mandaté à l'effet des présentes

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein des sociétés composant **l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** :

Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT, Monsieur Philippe ROBERT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Fédération des Services CFDT, Monsieur Patrice BAULOT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme, Madame Martine DOMENICHINI, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

Syndicat SNPT CFE-CGC, Monsieur Patrick CASTILLON, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Syndicat National SNEPAT-FO, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

ODILE PANZA OLMEDO