

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

UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France accord OTT

17 avril 2007

CP

OB

PN

F

1. Dispositions communes	6
1.1. <i>Champ d'application</i>	6
1.2. <i>Durée annuelle du travail</i>	6
1.3. <i>Définition du temps de travail effectif</i>	7
1.4. <i>Décompte du temps de travail effectif</i>	7
1.5. <i>Aménagement du temps de travail sur l'année par l'acquisition de jours de repos</i>	8
1.6. <i>6^{ème} semaine de congés payés</i>	9
1.7. <i>Heures supplémentaires et repos compensateurs de remplacement</i>	9
1.8. <i>Travaux exceptionnels des dimanches, jours fériés et nuits</i>	10
2. Dispositions relatives aux métiers de l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France	11
2.1. <i>Le voyage d'affaires (BT)</i>	11
2.1.1. <i>Définition et présentation</i>	11
2.1.2. <i>Horaire hebdomadaire de travail</i>	12
2.1.3. <i>Modalité de prise des journées de repos</i>	12
2.1.4. <i>Travail en équipe</i>	13
2.2. <i>Le réseau de proximité (loisirs)</i>	14
2.2.1. <i>Définition</i>	14
2.2.2. <i>Horaire hebdomadaire de travail</i>	14
2.2.3. <i>Modalité de prise des journées de repos</i>	15
2.2.4. <i>Travail en équipe</i>	15
2.3. <i>Tourisme d'affaires</i>	16
2.3.1. <i>Définition et présentation</i>	16
2.3.2. <i>Horaire hebdomadaire de travail</i>	16
2.3.3. <i>Modalité de prise des journées de repos</i>	17
2.4. <i>Fonctions centrales et fonctions support métier</i>	17
2.4.1. <i>Définition et présentation</i>	17
2.4.2. <i>Horaire hebdomadaire de travail</i>	17
2.4.3. <i>Modalité de prise des journées de repos</i>	18
3. Convention de forfait en jours sur l'année	19
3.2. <i>Cadres autonomes</i>	19
3.2.1. <i>Définition</i>	19
3.2.2. <i>Convention de forfait en jours sur l'année des cadres autonomes</i>	20
4. Compte épargne temps	21
5. Dispositions finales	21
5.1. <i>Mise en place du présent accord</i>	21
5.2. <i>Commission de suivi</i>	22
5.3. <i>Durée et révision</i>	22
5.4. <i>Dispositions fondamentales</i>	23
5.5. <i>Dépôt et publicité</i>	23

OB

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 **CSVV**, 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 **CWT EVENTS**, 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.

PREAMBULE

La création de l'unité économique et sociale CARLSON WAGONLIT TRAVEL France a fait ressortir une hétérogénéité des différents modes d'aménagement du temps de travail propres à chaque société.

Cette diversité des modalités d'aménagement du temps de travail participe à créer des difficultés de gestion et d'organisation de nature à affecter sensiblement l'efficacité de l'organisation et la qualité du service client.

En considération de ce constat, les parties signataires conviennent de la nécessité de trouver des solutions globales d'aménagement du temps de travail, tout en laissant une autonomie aux sites quant à la fixation des horaires journaliers, hebdomadaires et les programmations indicatives correspondantes.

Le présent accord participe, dans ce cadre, à dégager des solutions d'organisation et d'aménagement du temps de travail de nature à répondre aux enjeux des métiers du voyage notamment marqué par :

- Des lieux et habitudes de consommation en évolution rapide ;
- Une concurrence accrue des acteurs de l'internet ;
- Des effets de saisonnalité marqués par des périodes de haute ou basse activité ;
- Une politique de consolidation mondiale des comptes.
- Un développement des mobilités internes à l'UES permettant d'adapter les fonctions et les effectifs des collaborateurs aux évolutions constatées ci avant.

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

Le présent accord poursuit, dans ces conditions, les objectifs suivants :

- Harmoniser les 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 ; c'est dans ce sens que les parties signataires au présent accord ont décidé de conclure concomitamment un accord sur la modulation du temps de travail.
- 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 ;
- Assurer aux collaborateurs la possibilité de se constituer une épargne et/ou d'anticiper les problématiques de constitution d'une épargne retraite par un lien entre le compte épargne temps et les dispositifs d'épargne salariale et/ou retraite correspondant.

* * *

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 212-1 et suivants du Code du travail.

17 avril 2007
CP
BI
I

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.

Les collaborateurs à temps partiel sont concernés et bénéficiaires exclusivement des dispositions de l'article 1.6 du présent accord.

1.2. Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1600 heures de travail effectif, en application des dispositions de l'article 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.

Cette durée annuelle de travail intègre un droit complet à congés payés.

A défaut, et notamment en cas d'embauche en cours de période de référence, la durée du travail sur l'année est augmentée à due concurrence.

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 à l'article 1.6. du présent accord, rapporte la durée annuelle du travail pour les collaborateurs qui y sont éligibles à **1572** heures de travail effectif (1607-35).

1.3. Définition du temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L 212-4 du Code du travail, la notion de temps de travail effectif s'entend du *"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"*.

Les temps de pause et les périodes d'absence ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif pour le décompte et le traitement des heures supplémentaires.

Il en est notamment ainsi pour la pause de demi-journée fixée à 1 heure. Tout horaire différent répondant à des circonstances particulières doit obtenir l'accord de la hiérarchie.

Toutefois, et à titre plus favorable, le temps de pause de 15 minutes par demi-journée travaillée, tel qu'il ressort des dispositions de l'article 34 de la convention collective des agences de voyages et de tourisme, est assimilé à un temps de travail effectif.

En application des dispositions des articles L.412-20, L.424-1 et L.434-1 du Code du travail, les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

1.4. Décompte du temps de travail effectif

La période de référence pour le décompte du temps de travail effectif est l'année civile. Elle débute donc le 1^{er} janvier pour expirer le 31 décembre.

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.

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.

La durée du travail des cadres autonomes sous forfait sera décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque intéressé.

1.5. Aménagement du temps de travail sur l'année par l'acquisition de jours de repos

Afin de prendre en compte l'aspiration des collaborateurs des sociétés composant l'unité économique et sociale CARLSON WAGONLIT TRAVEL France quant au bénéfice de journées complètes de repos, il a été convenu l'acquisition sur l'année de jours, ou de demi-journées de repos, en application des dispositions de l'article L 212-9 du Code du travail.

Après consultation des Instances Représentatives du Personnels compétentes, il pourra, également, être opté pour le choix d'un horaire hebdomadaire fixe à 35 heures.

Les cadres autonomes en convention de forfait en jours sur l'année ne sont pas concernés par ce dispositif d'aménagement du temps de travail.

En application des dispositions de l'article L 212-9 du Code du travail, les jours de repos, fondés sur une logique d'acquisition, sont déterminés par l'exécution d'un horaire de travail hebdomadaire excédant 35 heures de temps de travail effectif. En conséquence, une période d'absence, au sens de la circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000, (tableau ci-annexé), conduisant une semaine donnée à ne pas dépasser 35 heures ne crée pas de droit à repos pour la semaine considérée. En revanche, lorsque des journées de repos ont été acquises, celles-ci demeurent acquises au salarié quoi qu'il advienne.

Ce calcul théorique intègre un droit complet à congés payés. En cas d'embauche en cours de période de référence, la durée du travail est augmentée à due concurrence.

Calcul du nombre de jours ouvrés travaillés par an

Sur la base de 365 jours par an, sont ôtés de ce chiffre : 104 jours dit de week end, 25 jours ouvrés de Congés Payés, 5 jours de congés supplémentaires (dans les conditions visées à l'article 1.6.), 8 jours fériés, soit un total de 223 jours travaillés.

Dans ce cadre un horaire moyen de 38 heures hebdomadaires générera 16 jours de repos, dits de RTT (JRTT), par an, 37 heures hebdomadaires générera 10 JRTT, 36 heures hebdomadaires 5 JRTT.

Il sera tenu compte des spécificités de certaines régions, départements ou villes, par exemple :

Pour l'Alsace et la Moselle, il sera fait application du droit local qui stipule que le « vendredi saint » et le 26 décembre sont des jours fériés. Ces congés supplémentaires n'affectent pas le calcul des JRTT

La réconciliation entre le nombre de jours de repos et la durée annuelle de travail sera obtenue par la variation des horaires collectifs ou individuels de telle sorte que la durée annuelle de travail soit atteinte en fin d'année.

Les modalités de prises des journées ou demi-journées de repos sont fixées par métiers au sein des articles du présent accord propres à chacun d'eux.

Les jours de repos acquis ne peuvent pas être reportés d'un exercice à l'autre. Les collaborateurs devront veiller, en accord avec leur hiérarchie, à prendre tous les jours acquis avant la fin de la période de référence ou, en tout état de cause, à la fin des vacances scolaires de Noël.

Afin de conserver aux collaborateurs une rémunération régulière pendant toute l'année, le salaire mensuel demeure lissé dans les conditions actuelles.

1.6. 6^{ème} semaine de congés payés et prime d'ancienneté

La création d'une sixième semaine de congés payés fera l'objet, préalablement à sa mise en place, d'un accord particulier courant 2007. Il en est de même pour son complément concernant la prime d'ancienneté.

1.7. 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 durée hebdomadaire maximale fixée par l'accord portant mise en place de la modulation du temps de travail ou au-delà de 39 heures de travail effectif par semaine, hors modulation du temps de travail,

- ainsi qu'à l'exclusion des heures supplémentaires déjà décomptées dans un cadre hebdomadaire, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif sur la période de référence.

Les heures effectuées entre 1572 et 1607, à l'exclusion des heures supplémentaires payées en cas de dépassement de la limite haute de modulation ou de 39 heures de travail effectif, selon le cas, sont payées ou récupérées sans majoration .

Les heures supplémentaires, dans les sites dont l'horaire hebdomadaire est de 35 heures de travail effectif non modulé, sont payées majorées à partir de la 36^{ème} heure de travail.

Seules les heures supplémentaires effectuées à la demande préalable et expresse de la hiérarchie sont admises. Elles devront être justifiées et préalablement visées.

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 y afférentes, 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 d'une journée de récupération, à une date fixée en accord avec la hiérarchie et au plus tard dans un délai de 6 mois.

Les heures supplémentaires déclenchées dans un cadre hebdomadaire ou annuel, sont payées le mois suivant leur relevé ou récupérées selon les modalités visées ci-dessus.

Les collaborateurs sont informés mensuellement (au mois M+1), par l'intermédiaire de leur bulletin de paie, 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.

1.8. Travaux exceptionnels des dimanches, jours fériés et nuits

Il est fait application de l'article 36 de la Convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

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.

Cette activité sera amenée à être principalement développée au sein de la société CWT FRANCE.

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. Horaire hebdomadaire de travail

L'horaire hebdomadaire de travail de référence est fixé à 38 heures de travail effectif dans les principaux implants et plateaux d'affaires.

Cet horaire hebdomadaire de référence pourra être amené à 37 heures dans les plateaux d'affaires ou implants de plus petite taille (moins de 15 personnes).

Pour ces sites, et afin de tenir compte de situations spécifiques précises, le Responsable du site, après concertation avec les collaborateurs concernés, pourra opter pour l'aménagement du temps de travail à 38 heures en suite de l'information et la consultation du comité d'établissement concerné.

L'horaire de référence sera susceptible d'être modulé en application de l'accord portant sur la modulation du temps de travail au sein de l'UES et, en toutes hypothèses, adapté de telle sorte que la durée annuelle de travail visée à l'article 1.2. soit atteinte en fin d'année.

2.1.3. Modalité de prise des journées de repos dites JRTT

La période de prise des journées de RTT correspond à l'année civile.

Elle débute donc le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre. Les jours de repos acquis sont pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

De manière générale les jours de RTT sont pris, en fonction des droits acquis, à raison d'un jour minimum par mois ou de deux demi journées. Ils ne peuvent être accolés au congé principal.

Le regroupement de 5 JRTT consécutifs est admis une fois par an en période de basse activité, à la demande du collaborateur et après accord de sa hiérarchie.

Le délai de prévenance pour le dépôt par le salarié de sa demande de prise de repos est de 45 jours.

Le responsable hiérarchique est tenu de donner sa réponse dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la demande. A défaut la demande est considérée comme acceptée.

OB
17 avril 2007
CP
Ar
E

2.1.4. Travail en équipe

L'organisation du travail au sein des plateaux d'affaires, BTC et plateforme de services peut être structurée par équipes en horaires décalés.

La composition de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'Inspecteur du travail et des délégués du personnel.

OB
17 avril 2007
CP
B'
E

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.

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. Horaire hebdomadaire de travail

L'horaire hebdomadaire de référence est fixé, selon les sites, à 35 heures ou 36 heures, ou 37 heures de travail effectif.

C'est dans ce cadre général, et en tenant compte des situations actuelles, que le responsable de l'agence proposera, après concertation avec les salariés, au Directeur régional de fixer l'horaire moyen de référence en suite de l'information et la consultation du comité d'établissement concerné et en respectant les dispositions particulières ci-dessous.

Concernant les agences de la société CWT VOYAGES, aujourd'hui organisées selon un horaire hebdomadaire de 39 heures, ledit horaire sera ramené à 38 heures de travail effectif à la date de signature du présent accord pour une durée de 6 mois. En suite de quoi, ces agences rejoindront le dispositif général énoncé aux paragraphes ci-dessus.

L'horaire hebdomadaire de référence pourra inclure des périodes de travail le samedi, en fonction des horaires d'ouverture de l'agence.

2.2.3. Modalité de prise des journées de repos

La période de prise des journées de RTT correspond à l'année civile.

Elle débute donc le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre. Les jours de repos acquis sont pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

De manière générale les jours de RTT sont pris, en fonction des droits acquis, à raison d'un jour minimum par mois ou de deux demi journées. Ils ne peuvent être accolés au congé principal.

Le regroupement de 5 JRTT consécutifs est admis une fois par an en période de basse activité, à la demande du collaborateur et après accord de sa hiérarchie.

Le délai de prévenance pour le dépôt par le salarié de sa demande de prise de repos est de 45 jours.

Le responsable hiérarchique est tenu de donner sa réponse dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la demande. A défaut la demande est considérée comme acceptée.

2.2.4. Travail en équipe

L'organisation du travail au sein notamment du call center pourra être structurée par équipes en horaires décalés.

La composition de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'Inspecteur du travail et des délégués du personnel.

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 cette activité et des fonctions supports dédiées.

2.3.2. Horaire hebdomadaire de travail

L'horaire hebdomadaire de travail de référence est fixé à 38 heures de travail effectif.

Cette durée hebdomadaire pourra être amenée à 37 heures de travail effectif, après concertation avec les collaborateurs concernés et en suite de l'information et la consultation du comité d'établissement concerné.

L'horaire de référence sera susceptible d'être modulé en application de l'accord portant sur la modulation du temps de travail au sein de l'UES et, en toutes hypothèses, adapté de telle sorte que la durée annuelle de travail visée à l'article 1.2. soit atteinte en fin d'année.

2.3.3. Modalité de prise des journées de repos

La période de prise des journées de RTT correspond à l'année civile.

Elle débute donc le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre. Les jours de repos acquis sont pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

De manière générale les jours de RTT sont pris, en fonction des droits acquis, à raison d'un jour minimum par mois ou de deux demi journées. Ils ne peuvent être accolés au congé principal.

Le regroupement de 5 JRTT consécutifs est admis une fois par an en période de basse activité, à la demande du collaborateur et après accord de sa hiérarchie.

Le délai de prévenance pour le dépôt par le salarié de sa demande de prise de repos est de 45 jours.

Le responsable hiérarchique est tenu de donner sa réponse dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la demande. A défaut la demande est considérée comme acceptée.

2.4. Fonctions centrales et fonctions 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 après concertation avec les salariés concernés et information consultation du Comité d'Etablissement concerné.

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. Horaire hebdomadaire de travail

L'horaire hebdomadaire de travail de référence est fixé à 38 heures de travail effectif.

L'horaire de référence sera susceptible d'être modulé en application de l'accord portant sur la modulation du temps de travail au sein de l'UES et, en toutes hypothèses, adapté de telle sorte que la durée annuelle de travail visée à l'article 1.2. soit atteinte en fin d'année.

2.4.3. Modalité de prise des journées de repos

La période de prise des journées de RTT correspond à l'année civile.

Elle débute donc le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre. Les jours de repos acquis sont pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

De manière générale les jours de RTT sont pris, en fonction des droits acquis, à raison d'un jour minimum par mois ou de deux demi journées. Ils ne peuvent être accolés au congé principal.

Le regroupement de 5 JRTT consécutifs est admis une fois par an en période de basse activité, à la demande du collaborateur et après accord de sa hiérarchie.

Le délai de prévenance pour le dépôt par le salarié de sa demande de prise de repos est de 45 jours.

Le responsable hiérarchique est tenu de donner sa réponse dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la demande. A défaut la demande est considérée comme acceptée.

3. Convention de forfait en jours sur l'année

3.1. Cadres autonomes

3.1.1. Définition

- Relèvent de la catégorie des cadres dirigeants, au sens des dispositions de l'article L 212-15-1 du Code du travail les membres du Comité de Direction (aujourd'hui CEDIR).

Les cadres dirigeants, tels que ci-dessus définis, ne ressortent pas des dispositions du Code du travail en matière de durée du travail. Ceux-ci exercent leur activité en complète autonomie et ne sont pas éligibles aux différents modes d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord.

- Relèvent de la catégorie des cadres (niveaux 8 et plus) intégrés, au sens des dispositions de l'article L.212-15-2 du Code du travail, les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Cette catégorie fait ressortir les emplois de chef d'agence.

- Relèvent de la catégorie des cadres autonomes, au sens des dispositions de l'article L 212-15-2 du Code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans leur emploi du temps.

Il est convenu entre les parties signataires au présent accord que les cadres des niveaux 8 à 10 au sens de la Convention Collective des agences de voyages et de tourisme, de part leur fonction, leur métier, leur positionnement hiérarchique et le fonctionnement général de l'entreprise nécessitant une autonomie forte, sont considérés comme cadres autonome.

Cette catégorie fait notamment ressortir les emplois de commerciaux, responsables de site important dans le BT, Directeurs régionaux, membres des comités de Direction.

Dans ce cadre, seront éligibles aux conventions de forfait individuel en jours sur l'année, les collaborateurs ayant la qualité de cadre au sens de la Convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme (niveaux VIII à X) dès lors que ceux-ci ne relèvent ni de la catégorie des cadres dirigeants au sens des dispositions de l'article L 212-15-1 du Code du travail, ni de celle des cadres intégrés visée par les dispositions de l'article L 212-15-2 du Code du travail.

3.1.2. Convention de forfait en jours sur l'année des cadres autonomes

Il pourra être conclu avec les collaborateurs visés à l'article 3.1.1, ayant la qualité de Cadre autonome, des conventions individuelles de forfait en jours ne dépassant pas le plafond de 209 jours par an.

Ce plafond correspond à une année complète de travail d'un collaborateur justifiant d'un droit intégral à congés payés. En cas de non acquisition de l'intégralité des droits à congés sur la période de référence le plafond est augmenté à due concurrence.

La prise des journées de repos obéit au régime visé aux articles 2.1.3, 2.2.3, 2.3.3, 2.4.3 du présent accord.

La rémunération est fixée sur l'année et versée indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

La mise en œuvre de cette solution individuelle d'aménagement du temps de travail implique l'acceptation expresse du collaborateur concerné et la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Les jours de repos ne peuvent pas être reportés d'un exercice à l'autre.

Les salariés devront veiller, en accord avec leur hiérarchie, à prendre tous les jours acquis avant la fin de la période de référence.

Les salariés sont informés mensuellement de leur droit acquis en matière de repos compensateurs et de jours de repos et du nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois considéré.

Les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale CARLSON WAGONLIT TRAVEL France tiendront à la disposition de l'Inspection du travail, pendant une durée de trois années, le ou les documents existant permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépassent le plafond annuel de 209 jours, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps, le salarié concerné bénéficiera au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Le suivi de l'organisation du temps de travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte seront examinés en Commission de suivi.

Chaque année, dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation et de carrière, chaque cadre autonome ou non cadre au forfait en jours sur l'année bénéficiera d'un examen précis de l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

4. Compte épargne temps

La création d'un compte épargne temps fera l'objet, préalablement à sa mise en place, d'un accord particulier courant 2007. Il en est de même pour son complément, le plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

5. Dispositions finales

5.1. Mise en place du présent accord

L'application du présent accord interviendra à compter du 1^{er} mai 2007.

La date de mise en œuvre du présent accord interrompt l'acquisition des jours de réduction du temps de travail selon les modalités d'aménagement du temps de travail telles que précédemment organisées.

La première période d'application du présent accord, courant jusqu'au 31 décembre 2007, étant incomplète, la durée annuelle de travail visée à l'article 1.2., au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France, sera déterminée prorata temporis.



5.2. Commission de suivi du présent accord et de l'accord sur la modulation du temps de travail

Pour le suivi du présent accord, une Commission sera constituée au sein du Comité Central de l'Unité Economique et Sociale dont la composition sera la suivante :

- 2 membres désignés par la Direction ;
- 5 membres titulaires (dont un par métier et un issu des fonctions centrales ou fonctions support), et 5 membres remplaçants présents en cas d'absence du titulaire, désignés par le Comité Central de l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France parmi les membres des Comités d'Etablissement.
- Les délégués syndicaux centraux ou leur représentant dûment mandaté.

Cette Commission se réunira quatre fois sur une période d'un an courant à compter de la conclusion du présent accord et tiendra deux réunions, les deux années suivantes d'application du présent accord, afin d'analyser les éventuelles difficultés d'application du présent accord et étudier, le cas échéant, toute solution d'organisation pouvant participer à améliorer l'application du dispositif.

5.3. 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.

5.4. Dispositions fondamentales

Le présent accord collectif, conclu en application des dispositions des articles L.132-7, L.132-18 et suivants et L.212-1 et suivants du Code du travail, révisé et se substitue, à compter de sa date d'application, aux accords collectifs antérieurs, et leurs différents avenants, conclus au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France, portant aménagement et réduction du temps de travail et à toutes pratiques ou usages antérieurs ayant un objet identique.

Cette substitution ne s'applique pas à l'usage en vigueur en Alsace-Moselle concernant les jours du vendredi précédent Pâques et du 26 décembre lorsqu'ils sont travaillés.

5.5. Dépôt et publicité

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt dans les conditions ci-après définies.

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)

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



Pour les 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,



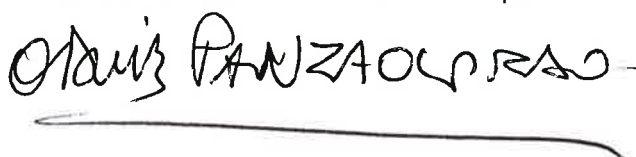
Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme, Madame Martine DOMENICHINI, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,



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



ANNEXES

REGIME GENERAL

ANCIENNETE	CP	PRIME D'ANCIENNETE	CET/PERCO
<12 ans	6 semaines	1% par an (CCN)	
> ou = 12 ans et < ou = 20 ans	6 semaines	1% par an (CCN)	2jrs
> 20 ans et < 30 ans	6 semaines	1% de prime d'ancienneté à la 25ème année	2jrs
> ou = 30 ans	6 semaines	1% de prime d'ancienneté à la 30ème année	2jrs
		OU	
		Pas de prime ancienneté 30 ème année	4jrs

REGIME DEROGATOIRE

Concerne les salariés ayant 12 ans et plus d'ancienneté au 1er juin 2007 et n'ayant pas opté pour le régime général

ANCIENNETE	CP	PRIME D'ANCIENNETE	CET/PERCO
> ou = 12 ans et < ou = 20 ans	6 semaines + 2jrs	1% par an (CCN)	2jrs
> 20 ans et < 30 ans	6 semaines + 2jrs	Pas de prime d'ancienneté à la 25ème année	2jrs
>ou = 30 ans	6 semaines + 2jrs	Pas de prime d'ancienneté à la 30ème année	4jrs


 17 avril 2007





Traitement des temps de non-présence au travail du salarié :

MEMES CONSEQUENCES QUE DU TRAVAIL EFFECTIF POUR ...									
	Bonification en argent (L. 212-5)	Bonification en repos (L. 212-5)	Majoration pour H. S. (L. 212-5)	Imputation sur le contingent (L. 212-6)	Repos compensatoire obligatoire (L. 212-5-1)	Durées maximales du travail	Ouverture du droit à congés payés	Calcul du droit à congés payés	Droit à jours de repos de RTT (L. 212-9)
Jour férié chômé	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Repos compensatoire	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Bonification prise en repos	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Repos compensatoire de remplacement	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Congés payés	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Maladie	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Absence sans solde	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Formation hors du temps de travail (2 ^è alinéa de l'article L. 932-2)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Jours de réduction du temps de travail	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Congés pour événements familiaux	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	NON

*Accord Aménagement du temps de travail.
14 avril 2007
Annexe*

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.