

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société Hewlett Packard Centre de Compétences, France , Société par Actions Simplifiée au capital de 141 515 291 euros dont le Siège Social se situe 1, avenue du Canada, ZI de Courtaboeuf – 91947 Les Ulis Cedex immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro B 419 553 532,

La Société Hewlett Packard France , Société par Actions Simplifiée au capital de 123 151 815 euros, dont le siège social se situe 80 rue Camille DESMOULINS – 92788 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro de B 652 031 857,

représentées par Monsieur Pierre-Yves Tilly en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines HP en France

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de chaque Entreprise, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour HP France

- C.F.D.T. : représentée par François Godard
- C.F.T.C. : représentée par Jean-Paul Vouiller
- C.F.E /C.G.C. : représentée par Patrick Nowak
- C.G.T. : représentée par Michel Soumet
- F.O. : représentée par Pierre Roussenq

Pour HP, Centre de compétences, France

- C.F.D.T. : représentée par Jean-Luc Dye
- C.F.T.C. : représentée par Réjane de Vernati

- C.F.E /C.G.C. : représentée par Christophe Hagenmuller
- C.G.T. : représentée par Laurent Viallard
- F.O. : représentée par Françoise Montfollet-Duriez

D'autre part

PREAMBULE

L'aménagement du temps de travail des cadres au sein de HP en France a connu plusieurs étapes rappelées brièvement ci-après.

Antérieurement à l'entrée en vigueur des lois dites Aubry et du passage de la durée légale du travail de 39 à 35 heures, l'organisation du temps de travail découlait au sein de pre-merger HP de l'accord dit "3T" du 29 mai 1995.

Selon les termes de cet accord, la durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise était déjà inférieure à la durée légale du travail dans la mesure où celle-ci était de 37 heures 30 minutes pour 36 heures 40 minutes de travail effectif. Cet accord prévoyait trois options d'organisation du temps de travail, qui retranscrites en nombre de jours travaillés par an, représentaient environ 213 jours travaillés par an équivalent avec un horaire quotidien de 7 heures 45 minutes en moyenne.

Par la suite, et en application des nouvelles dispositions légales relatives à la durée du travail, les partenaires sociaux ont négocié et conclu, le 24 janvier 2000 (modifié par avenant du 26 avril 2001), un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui d'une manière générale octroyait 7 jours supplémentaires de repos à l'ensemble des salariés au titre de la réduction du temps de travail. Dans le cadre de cet accord, le temps de travail des cadres autonomes était calculé et organisé sur la base d'un forfait-jours représentant environ 205 jours travaillés par an (hors congés d'ancienneté).

Au sein de pre-merger Compaq, les partenaires sociaux ont conclu, le 7 février 2000 un accord au titre de la réduction du temps de travail qui octroyait 38 jours de congés à l'ensemble des employés. Le temps de travail des cadres autonomes était organisé selon une convention de forfait fixée à 214 jours travaillés sur l'année.

Lors de la réorganisation juridique HP / Compaq, les sociétés HPF et HPCCF ont conclu un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail le 11 mars 2003 reprenant le système mis en place chez HP, qui s'avérait globalement plus favorable.

Depuis le 18 février 2005, le forfait jours maximum était fixé à 206 jours travaillés par an incluant le jour de solidarité.

La Direction tient à préciser les éléments suivants :

« Le groupe Hewlett Packard évolue dans un environnement extrêmement concurrentiel. HPF et HPCCF doivent développer leur compétitivité dans le cadre de la mondialisation des marchés et de la concurrence. HP en France affronte non seulement les sociétés concurrentes qui se disputent les mêmes marchés et les mêmes clients, mais aussi la concurrence interne des autres entités HP dans le monde.

L'organisation actuelle du temps de travail des salariés aux sein de HPF et de HPCCF, notamment celle des cadres en forfait jours, constitue un désavantage compétitif, selon la Direction HPF/HPCCF.

Il est ainsi apparu qu'un nouvel aménagement du temps de travail des cadres autonomes notamment constituait une mesure nécessaire de sauvegarde de compétitivité.

En effet, l'accord de branche de la Métallurgie mais aussi les accords conclus au niveau des principales entreprises concurrentes de HP prévoient un nombre de jours maximum travaillés par an pour les cadres autonomes supérieurs à celui prévu par l'accord ARTT HPF/HPCCF.

Ainsi l'accord de branche de la Métallurgie du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'avenant du 14 avril 2003 dispose que "*le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail*". A ce nombre maximum, il convient de rajouter la journée dite de solidarité, ce qui porte donc le forfait à 218 jours.

C'est pourquoi un projet de réaménagement du temps de travail de HPF et HPCCF a été envisagé, notamment en augmentant le nombre maximum de jours travaillés prévus dans le cadre des forfaits jours par l'accord de ces deux sociétés

C'est dans cette optique que l'accord ARTT du 11 mars 2003 a été dénoncé auprès des organisations syndicales signataires et auprès de la DDTE concerné le 4 novembre 2005.

HPF et HPCCF réaffirment leur attachement aux 35 heures et n'entendent pas remettre celles-ci en question dans le cadre du présent projet, contrairement à ce que de nombreuses sociétés relevant de différents secteurs ont pu faire depuis 2004 en mettant en cause la réduction du temps de travail à 35 heures pour sauvegarder des emplois.

La Direction a ainsi invité l'ensemble des organisations syndicales HPF/HPCCF à négocier la réorganisation du temps de travail, notamment celle des cadres autonomes, dans les limites des dispositions de l'accord de branche. »

L'objectif du présent accord, est de tracer le cadre dans lequel pourront évoluer les dispositifs adaptés à chaque situation, en recherchant des effets favorables sur les conditions de travail et l'emploi.

Par ce nouvel accord, les parties signataires ont donc comme par le passé recherché le compromis le plus large permettant d'atteindre les objectifs suivants :

- Permettre à tous les employés de bénéficier de la réduction du temps de travail en offrant le maximum de souplesse pour répondre aux aspirations de chacun.
- Reconnaître qu'une grande majorité exerce son activité dans des espaces divers et à des moments variés
- Redéfinir les populations éligibles au forfait jours
- Définir un meilleur encadrement des populations cadres en forfait jours
- Encourager tous les salariés à prendre en compte leur propre développement personnel.
- Améliorer la réactivité de l'entreprise, en lui permettant de recourir, en cas de besoin, à des organisations spécifiques.
- Améliorer la qualité de service et mieux répondre aux exigences clients.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES	8
TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION	8
TITRE 2 - REGIME JURIDIQUE	8
TITRE 3 - DUREE	9
TITRE 4 – SUIVI DE L'ACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE	9
TITRE 4-2 – COMMISSION DE SUIVI	9
CHAPITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL	10
TITRE 1- DEFINITIONS	10
TITRE 1-1 - DEFINITION GENERALE	11
TITRE 1-2 – DIFFERENTES CATEGORIES DE SALARIES	11
Article 1-2-1 - Les employés Non-Cadres	11
<i>Alinéa 1 - Définition de la durée du travail</i>	11
<i>Alinéa 2 - Pauses</i>	12
<i>Alinéa 3 - Temps de trajet domicile/lieu de travail habituel</i>	12
<i>Alinéa 4 - Temps de déplacement</i>	12
<i>Alinéa 5 - Heures supplémentaires</i>	12
Article 1-2-2 - Les employés Cadres en forfait jours.....	12
<i>Alinéa 1 - Nombre de jours travaillés</i>	13
<i>Alinéa 2 – Amplitude maximale et repos quotidien</i>	14
<i>Alinéa 3 - Temps de déplacement</i>	15
Article 1-2-3 – Les employés travaillant en organisations spécifiques de travail en équipe.....	15
Article 1-2-4 – Les Cadres en mode horaire	15
TITRE 1-3 - TEMPS DE FORMATION	16
Article 1-3-1 - Actions de formation visées.....	16
Article 1-3-2 - Modalités de mise en oeuvre	16
TITRE 2 - MODALITÉS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	18
TITRE 2-1 - POUR LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET	18
Article 2-1-1 – L'ensemble des employés Non-Cadres, les employés Cadres travaillant en organisation spécifique de travail en équipe et cadres en mode horaire	18
Article 2-1-2 - Les Employés Cadres en forfait jours	18
Article 2-1-3 – Gestion des Jours RTT.....	18
TITRE 2-2 - APPLICATION AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL/TEMPS REDUIT	19
TITRE 3 - CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL	20
TITRE 3-1 - L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS NON-CADRES, LES EMPLOYÉS CADRES TRAVAILLANT EN ORGANISATION SPÉCIFIQUE DE TRAVAIL EN ÉQUIPE ET LES CADRES EN MODE HORAIRE	20
TITRE 3-2 - LES SALARIÉS CADRES EN FORFAIT JOURS	20
CHAPITRE 3 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	20
TITRE 1 - TEMPS PLEIN	20
TITRE 1-1 – L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS NON-CADRES, LES EMPLOYÉS CADRES TRAVAILLANT EN ORGANISATION SPÉCIFIQUE DE TRAVAIL EN ÉQUIPE ET LES CADRES EN MODE HORAIRE	20
Article 1-1-1 - Organisation de type 1 : la demi-journée	21
Article 1-1-2 - Organisation de type 2 : le jour choisi.....	22
<i>Alinéa 1 - Généralités</i>	22
<i>Alinéa 2 - Modalités du droit à absence</i>	22
Article 1-1-3 - Organisation de type 3 : la semaine de 5 jours.....	23
TITRE 1-2 – EMPLOYÉS CADRES EN FORFAIT JOURS	23

TITRE 2 - TEMPS PARTIEL / TEMPS REDUIT	24
TITRE 2-1 – TEMPS PARTIEL DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES NON-CADRES, DES EMPLOYES CADRES TRAVAILLANT EN ORGANISATION SPECIFIQUE DE TRAVAIL EN EQUIPE ET DES CADRES EN MODE HORAIRE.....	25
Article 2-1-1 - Temps partiel horaires réduits	25
Article 2-1-2 - Temps partiel standard	25
Article 2-1-3 - Temps partiel "jour choisi"	26
Article 2-1-4 - Temps partiel modulé	26
<i>Alinéa 1 - Préambule.....</i>	<i>26</i>
<i>Alinéa 2 - Définition du temps partiel modulé.....</i>	<i>26</i>
<i>Alinéa 3 - Lissage de la rémunération.....</i>	<i>27</i>
<i>Alinéa 4 - Périodes incomplètes</i>	<i>27</i>
<i>Alinéa 5 - Droits et avantages.....</i>	<i>28</i>
<i>Alinéa 6 - Garanties.....</i>	<i>28</i>
Article 2-1-5 - Heures complémentaires.....	28
TITRE 3 - AMENAGEMENT DEROGATOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL A L'INTERIEUR DE LA SEMAINE.....	30
TITRE 4 – AMENAGEMENTS POSSIBLES.....	31
TITRE 5 - MODALITES PARTICULIÈRES	31
TITRE 5-1 – ASTREINTES.....	31
TITRE 5-2 - TRAVAIL DU DIMANCHE	31
TITRE 5-3 -TRAVAIL OCCASIONNEL DU SAMEDI.....	32
TITRE 6 - ORGANISATIONS SPÉCIFIQUES.....	32
TITRE 6-1 - MODALITES DE NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES	33
TITRE 6-2 - MODALITÉS D'INFORMATION OU DE CONSULTATION PRÉALABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE AVANT APPLICATION DE L'UNE DE CES DISPOSITIONS	33
Article 6-2-1- Principes généraux.....	33
Article 6-2-2 - Modalités d'information ou de consultation du Comité d'entreprise	34
Article 6-2-3 – Impact de la négociation avec les Organisations Syndicales	35
TITRE 6-3 - ORGANISATION DU TRAVAIL PAR EQUIPES.....	35
Article 6-3-1 - Principes généraux.....	35
Article 6-3-2 - Travail en équipes.....	35
Article 6-3-3 - Travail en équipes continues :	35
<i>Alinéa 1 - Horaire maximum.....</i>	<i>36</i>
<i>Alinéa 2 - Compensation pour travail de nuit.....</i>	<i>36</i>
<i>Alinéa 3 - Compensation pour travail du dimanche.....</i>	<i>36</i>
<i>Alinéa 4 - Compensation pour travail d'un jour férié.....</i>	<i>36</i>
<i>Alinéa 5 - Pausés</i>	<i>36</i>
<i>Alinéa 6 - Repos quotidiens et hebdomadaires.....</i>	<i>36</i>
<i>Alinéa 7 - Congés payés.....</i>	<i>37</i>
Article 6-3-4 – Travail en équipes de suppléance de fin de semaine.....	37
<i>Alinéa 1 – Embauche ou adhésion volontaire</i>	<i>37</i>
<i>Alinéa 2 – Majoration de la rémunération</i>	<i>37</i>
<i>Alinéa 3 – Remplacement de l'équipe de semaine en congé collectif.....</i>	<i>37</i>
<i>Alinéa 4 – Congés payés.....</i>	<i>38</i>
<i>Alinéa 5 - Jours fériés</i>	<i>38</i>
TITRE 6-4 - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL / MODULATION	38
Article 6-4-1 - Principes généraux.....	38
Article 6-4-2 - Calcul de la durée annuelle du travail	39
Article 6-4-3 - Modalités de répartition du temps de travail	39
Article 6-4-4 - Modalités de rémunération	40
Article 6-4-5 - Contreparties et garanties individuelles et collectives.....	41
<i>Alinéa 1 - Compensation.....</i>	<i>41</i>
<i>Alinéa 2 - Délai de prévenance en cas de changement d'horaires</i>	<i>41</i>
<i>Alinéa 3 - Pausés</i>	<i>41</i>

Alinéa 4 - Congés payés.....	42
CHAPITRE 4 - CONGÉS.....	42
TITRE 1 - DROIT AUX CONGES PAYES.....	42
TITRE 2 - PERIODE DES CONGES PAYES.....	42
TITRE 3 - DUREE DES CONGES.....	43
TITRE 3-1 - CONGÉ LÉGAL.....	43
TITRE 3-2 - CONGÉS POUR ANCIENNETÉ.....	43
TITRE 3-3 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	44
TITRE 4 - DEPART EN CONGES.....	44
TITRE 5 - JOUR CHOME ET PAYE COMPRIS DANS UN CONGE.....	45
CHAPITRE 5 – COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET).....	45
TITRE 1 – PREAMBULE.....	45
TITRE 2 – EPARGNE.....	45
TITRE 3 - PROCEDURE.....	46
TITRE 4 - UTILISATION SPECIFIQUE DES CREDITS DU COMPTE EPARGNE TEMPS.....	46
CHAPITRE 6 – CONTREPARTIES AU NOUVEAU FORFAIT JOURS.....	47
CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES.....	53

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES

TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de HPF ET HPCCF.

TITRE 2 - REGIME JURIDIQUE

Le présent accord est conclu en application des articles L.132-1 et suivants et L.212-1 et suivants du Code du Travail. Certaines de ces dispositions adaptent les dispositions relatives au temps de travail, des accords nationaux et des conventions collectives régionales de la Métallurgie applicables à la société en raison de son activité principale, lorsque ces adaptations et/ou dérogations sont nécessaires.

Cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord d'entreprise HPF/HPCCF sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 11 mars 2003.

Les parties reconnaissent enfin que le présent accord au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés concernés, met en place un dispositif et un ensemble d'avantages globalement plus favorables que l'accord collectif de la Métallurgie du 28 juillet 1998 (modifié par avenants du 29 janvier 2000 et du 14 avril 2003) au sein de la société. Les dispositions du présent accord sont directement applicables et opposables aux collaborateurs concernés, soit en application de l'article L.135-2 du Code du Travail, soit en application des dispositions du Code du Travail autorisant certaines dérogations, ou sous réserve de l'acceptation d'un avenant au contrat de travail.

TITRE 3 - DUREE

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2006. Il est conclu pour une durée indéterminée, et pourra faire l'objet d'une dénonciation d'une part, par l'employeur et d'autre part, par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La partie prenant l'initiative de la dénonciation devra respecter un délai de préavis de 3 mois ou plus, et signifier à l'autre partie la dénonciation par lettre recommandée avec AR.

Le présent accord ne pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'employeur avant le 3 décembre 2007.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires qui devra alors saisir l'autre partie par lettre de demande de révision en recommandé avec AR, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande, et d'un projet de texte révisé.

TITRE 4 – SUIVI DE L'ACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE

Dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail, un suivi du temps de travail sera effectué conformément aux textes en vigueur.

TITRE 4-2 – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi comprenant la Direction HPF/HPCCF et un représentant par organisation syndicale et par société est constituée pour une durée de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

La commission de suivi a pour mission de contrôler les conditions d'application de l'accord.

Elle étudiera également :

- les éventuels cas particuliers des salariés en forfait jours avant début mars 2006,
- les passages du coefficient PII à PIII,
- les modalités de mise en œuvre du CET.

Pour permettre à la commission d'exercer sa mission, l'employeur doit établir et communiquer les informations et indicateurs suivants :

- Répartition des effectifs selon les types d'organisation
- Evolution des contrats de travail à temps partiel/temps réduit
- Nombre de salariés ayant choisi la compensation financière ou la compensation en temps
- Nombre de jours RTT pris
- Nombre de jours placés au Compte Epargne Temps
- Nombre de jours travaillés dans l'année

Cette commission aura également pour rôle de mesurer l'état d'avancement de la mise en oeuvre de l'accord et de proposer d'éventuelles mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.

CHAPITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL

La pratique des cadres en mode horaire au sein de la société est largement individualisée, un nombre très important de collaborateurs disposant d'une véritable liberté d'organisation et d'exercice de leur mission.

Pour les Non-cadres et cadres en mode horaire, cette autonomie d'organisation reste encadrée à l'intérieur des limites de présences normales définies pour chaque site.

L'horaire pratiqué est de :

- Dans les sites de HP France
heure d'arrivée : entre 8 h et 9h 30
heure de départ : entre 16 h et 20 h 20 en fonction de la pause et du temps pris pour le déjeuner.
- Dans les sites de HP, Centre de Compétences, France
heure d'arrivée : entre 7 h 20 et 9 h 05
heure de départ : entre 15 h 20 et 20 h 20 en fonction de la pause et du temps pris pour le déjeuner

Les bureaux sont ouverts selon les plages définies au niveau des sites. Seules les personnes en horaires spécifiques ou ayant obtenu une autorisation du Directeur fonctionnel ou de division pourront accéder aux locaux en dehors de l'ouverture (ex : personnes travaillant avec l'Asie ou les Etats-Unis, cahier des charges urgent ...).

Chaque entreprise pourra modifier l'horaire des sites après consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT concernés en fonction de ses besoins spécifiques. Les plages d'arrivée et de départ notamment seront revues, si nécessaire, dans ce cadre

Les cadres en forfait jours ne pourront accéder aux locaux qu'aux heures d'ouverture des sites, ils devront obtenir une autorisation comme indiqué ci-dessus, pour accéder en dehors des heures d'ouverture.

TITRE 1- DEFINITIONS

TITRE 1-1 - DEFINITION GENERALE

Pour les différentes catégories de salariés travaillant selon une durée de travail exprimée en heure, la durée hebdomadaire du travail dans la société est fixée à 35 heures de travail effectif en moyenne.

Cet horaire (ou un horaire inférieur pour le travail en équipes) pourra être apprécié sur une période de plusieurs semaines, dans le cadre d'un cycle ou sur l'année de référence (1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1), selon les modalités et mécanismes définis par le présent accord.

TITRE 1-2 – DIFFERENTES CATEGORIES DE SALARIES

Différentes catégories de salariés sont concernées par l'aménagement du temps de travail. Il est opéré une distinction entre les salariés non-cadres, les cadres au mode horaire et les cadres en forfait jours. Ces derniers se distinguent par des horaires de travail qui ne peuvent être prédéterminés notamment en raison de la très grande autonomie dont ils disposent, entre autres, dans l'organisation de leur travail, de leurs responsabilités et des fonctions qu'ils assument, lesquelles impliquent un haut degré de faculté de jugement et d'initiative. De plus, ils exercent leur activité dans des espaces divers et à des moments variés.

Les cadres dirigeants (membres des Comités de Direction ou P3C) ne sont pas tenus par les dispositions relatives à la durée du travail et ont toute latitude pour organiser leur temps en fonction des impératifs de leur mission.

Ainsi, au regard de l'application de la durée du travail, 4 types de population se distinguent :

1/ Les employés Non-Cadres

2/ Les employés Cadres en forfait jours

3/ Les employés Non-Cadres et Cadres travaillant en organisation spécifique de travail en équipe.

4/ Les employés Cadres qui ne répondent pas aux critères d'autonomie dans l'organisation de leur travail dits « Cadres en mode horaire ».

Article 1-2-1 - Les employés Non-Cadres

Alinéa 1 - Définition de la durée du travail

L'horaire s'entend du temps de travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le collaborateur est à la disposition de HEWLETT-PACKARD, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif est fixée à 35 heures (35 heures 50 minutes de présence).

Alinéa 2 - Pauses

Chaque employé bénéficie d'une pause de 10 minutes dans le courant de la matinée. Le temps de pause ne peut être utilisé pour réduire le temps de travail effectif. Le temps de pause est payé mais n'entre pas dans le temps de travail effectif.

Alinéa 3 - Temps de trajet domicile/lieu de travail habituel

Les parties conviennent que ce temps de trajet ne peut en aucun cas être qualifié ou rémunéré comme temps de travail effectif, sauf dérogations particulières en fonction d'organisations spécifiques.

Alinéa 4 - Temps de déplacement

Le dispositif d'indemnisation est conforme aux dispositions des accords de la Métallurgie sur le même thème. Ils donneront lieu à récupération.

Alinéa 5 - Heures supplémentaires

HEWLETT-PACKARD s'efforce d'estimer les charges de travail en fonction du temps de travail effectif. Toutefois, compte tenu des besoins de nos clients ou de motifs divers (inventaires, expositions, ...), des heures supplémentaires peuvent être nécessaires pour faire face à des surcharges temporaires.

Cependant le recours à ces heures doit conserver un caractère d'exception, la société, en général, n'y étant pas favorable.

Les heures supplémentaires correspondent aux heures effectuées en addition aux horaires déterminés par l'option choisie.

Ces heures sont en principe récupérées dans un délai de 6 mois selon la formule du repos compensateur de remplacement. Si cela n'est pas possible, elles seront payées après accord du superviseur.

Il est rappelé que des dispositions spécifiques pour les heures supplémentaires sont prévues par l'accord Astreintes HPF/HPCCF du 8 novembre 2004 pour les salariés en périodes d'astreinte.

Les heures supplémentaires payées ou récupérées sont majorées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 1-2-2 - Les employés Cadres en forfait jours

Les employés en forfait jours sont des cadres exerçant des responsabilités de management ou des missions commerciales, de consultant, d'expert ou accomplissant

des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux ou de projets. Dans le cadre de ces responsabilités, ils disposent d'une grande autonomie, entre autres, dans l'organisation de leur travail ou de la définition de leur espace de travail, de leurs responsabilités et des fonctions qu'ils assument, lesquelles impliquent un haut degré de faculté de jugement et d'initiative. De plus, ils exercent leur activité dans des espaces divers et à des moments variés.

Les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, à dépasser - ou à réduire - l'horaire habituel, dans le cadre du respect du présent accord.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations, du fait de la convention de forfait annuel en jours.

Les Parties sont convenues que seuls sont inclus dans cette catégorie, parce que disposant de l'autonomie susvisée, les cadres bénéficiant d'un coefficient (au sens de la convention collective de la métallurgie) supérieur au coefficient PII.

Il est rappelé que les cadres dirigeants (P3C et membres des comités de direction) sont exclus des dispositions relatives à la durée du travail.

Alinéa 1 - Nombre de jours travaillés

Compte tenu des caractéristiques propres à l'organisation du travail de cette catégorie de salariés, il sera proposé à ces salariés une convention de forfait en jours travaillés dans l'année.

Ces conventions de forfait prévoiront que ces salariés travailleront 216 jours dans l'année.

Le temps de travail se détermine en nombre de jours travaillés. L'année de référence (du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1) comprend en principe 261 jours ouvrés desquels il faut déduire :

- les jours de congés payés
- les jours fériés tombant un jour habituellement travaillé
- les jours RTT
- le Lundi de Pentecôte non travaillé
- un jour de pont non travaillé déterminé par HP

Le nombre de jours travaillés s'établit pour une année de référence à :

365 jours	- 104 samedis/ dimanches	= 261 jours
261 jours	- 8 jours fériés	= 253 jours
253 jours	- 25 jours de congés payés	= 228 jours
228 jours	- 10 jours RTT	= 218 jours
218 jours	- le Lundi de Pentecôte non travaillé	= 217 jours
217 jours	- 1 jour de pont non travaillé déterminé par HP	= 216 jours

travaillés par année de référence.

Le jour de pont non travaillé octroyé aux salariés en forfait jours sera déterminé par la Direction chaque année après information des Comités d'entreprise. Les salariés concernés en seront informés au plus tard le 31 mai pour l'année de référence qui suit.

Le nombre de jours travaillés peut varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours fériés. Une compensation éventuelle pourra être discutée en Négociation Annuelle Obligatoire.

S'agissant d'une année bissextile, le nombre de jours travaillés serait de 217 jours, sauf disposition particulière négociée ultérieurement en Négociation Annuelle Obligatoire.

Sont à déduire également des 216 jours précités, les 2 jours de fractionnement et les éventuels jours d'ancienneté (2 ou 3).

Deux jours de fractionnement sont attribués automatiquement au 1^{er} juin de chaque année par anticipation aux employés en forfait jours (cf Titre 3.1 du chapitre 4).

Alinéa 2 – Amplitude maximale et repos quotidien

Les Parties manifestent leur volonté que la convention de forfait en jours ne conduise pas à des temps de travail abusifs lors des jours travaillés. C'est pourquoi le présent accord fixe une amplitude de la journée de travail maximale à 11 heures.

En raison de l'autonomie accordée dans l'exercice de leur activité, il appartient

- à l'entreprise de fixer une charge de travail raisonnable et compatible avec cette amplitude journalière maximale de 11 heures,
- à chacun des employés cadres en forfait jours d'organiser son temps de travail dans le respect de cette amplitude journalière maximale de 11 heures.

Cette durée est maximale et ne doit en aucun cas être considérée comme une durée normale de travail.

Cette amplitude journalière maximale implique un repos quotidien de 13 heures consécutives minimum.

En outre, il est expressément reconnu par le présent accord que sauf dispositions plus favorables prévues par celui-ci, les salariés en forfait jours doivent disposer de périodes minimales de repos suffisantes et d'autres aspects d'aménagement minimal du temps de travail, conformément aux dispositions de la Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et auxquels ne s'appliquent pas les dérogations et dispositions diverses de cette même Directive.

Les employés en périodes d'astreinte ne sont pas concernés par cette amplitude journalière maximale et ce repos quotidien et restent régis pendant ces périodes d'astreinte par l'accord Astreinte HPF/HPCCF du 8 novembre 2004.

Alinéa 3 - Temps de déplacement

Les déplacements réguliers et fréquents font partie des contraintes ou sujétions particulières liées à cette catégorie de population. Cependant, la société souhaite reconnaître la pénibilité associée à une fréquence forte de déplacements.

- Cas des collaborateurs effectuant des déplacements fréquents en avion ou en train

Ce point fera l'objet d'une négociation conformément à l'article L212-4 du Code du travail. Cette négociation débutera en septembre 2006.

- Cas des collaborateurs effectuant des déplacements professionnels le Week-end

Les Cadres exercent leur activité en fonction d'une mission. Un certain nombre d'entre eux sont amenés à voyager le week-end dans l'exercice de leur fonction : Lorsque l'employé effectuera un temps de trajet pendant le week-end de 7 heures au minimum, il bénéficiera de manière forfaitaire d'un jour de récupération pour compenser l'inconfort.

Ces jours sont à prendre dans un délai de 6 mois de leur acquisition.

Article 1-2-3 – Les employés travaillant en organisations spécifiques de travail en équipe

Les employés étant contraints à un horaire collectif prédéterminé de par l'organisation du travail en équipe (équipes, équipes continues, équipes de suppléance de fin de semaine ou annualisation du temps de travail/ modulation) suivront, quel que soit leur niveau de fonction, les mêmes règles que celles applicables aux employés Non-Cadres.

Article 1-2-4 – Les Cadres en mode horaire

Les employés Cadres qui ne répondent pas aux critères d'autonomie dans l'organisation de leur travail définis à l'article 1-2-2, suivront, quel que soit leur niveau de fonction, les mêmes règles que celles applicables aux employés non-cadres.

Les parties sont convenues par le présent accord que les cadres dont le coefficient (au sens de la convention collective de la métallurgie) est inférieur ou égal à PII relèvent de cette catégorie dits « cadres en mode horaire ».

Ainsi les employés en forfait jours au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, qui relèveraient de cette catégorie (coefficient inférieur ou égal à PII), se verraient proposer un avenant à leur contrat de travail prévoyant le passage en mode horaire. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ce changement.

Lors d'un changement de coefficient (passage à un coefficient supérieur à PII), les employés cadres pourront se voir proposer une convention de forfait à 216 jours travaillés dans l'année, sous la forme d'un avenant au contrat de travail.

Dans ce cas et sous réserve de l'acceptation de cet avenant, un ajustement du salaire au minimum conventionnel du coefficient PIII d'accueil sera fait automatiquement, le cas échéant, dès le mois suivant cette acceptation. Cette mesure sera applicable jusqu'au 30 novembre 2008.

Une revue de la situation pourra être faite au niveau de la commission de suivi et un état sera présenté lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

TITRE 1-3 - TEMPS DE FORMATION

HEWLETT-PACKARD encourage les collaborateurs à prendre la responsabilité de leur développement pour favoriser leur employabilité.

La formation, par la prise en compte des aspirations des salariés, favorise leur épanouissement personnel.

La formation professionnelle constituant donc un investissement tant pour le salarié bénéficiaire que pour l'entreprise, ils peuvent l'un et l'autre apporter leur contribution en la matière. Ainsi, dans une logique de co-investissement, la formation professionnelle pourra être organisée, avec le consentement écrit du salarié, pour partie en dehors du temps de travail effectif.

Article 1-3-1 - Actions de formation visées

Ce sont les formations qui permettent un développement personnel et professionnel de l'individu. Elles doivent viser la préparation à un changement de fonction ou de métier.

Sont exclues : les formations qui ont pour unique objet d'adapter, d'actualiser ou de compléter les compétences requises par les activités exercées par le salarié.

Article 1-3-2 - Modalités de mise en oeuvre

Dans le cadre défini par l'article ci-dessus (article 1-3-1), HEWLETT-PACKARD pourra demander à un salarié de contribuer à son temps de formation dès lors que cet effort de formation préparant aux métiers de demain est supérieur à 10 jours dans l'année de référence et ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours par année de référence.

Ainsi pour une formation éligible et inférieure ou égale à 10 jours, la totalité de la formation sera prise sur le temps de travail effectif.

Pour une formation éligible et supérieure à 10 jours, la participation du salarié pourra être demandée dans la limite de 5 jours. Celui-ci sera libre de refuser ladite participation.

- Formation de 11 jours = 1 jour de co-investissement
- Formation de 12 jours = 1 jour de co-investissement

- Formation de 13 jours = 2 jours de co-investissement
- Formation de 14 jours = 2 jours de co-investissement
- Formation de 15 jours = 3 jours de co-investissement
- Formation de 16 jours = 3 jours de co-investissement
- Formation de 17 jours = 4 jours de co-investissement
- Formation de 18 jours = 4 jours de co-investissement
- Formation de 19 jours = 5 jours de co-investissement
- Formation de 20 jours et au-delà = 5 jours de co-investissement

Ces jours de formation s'imputeront sur le temps de repos accordé aux salariés au titre de la réduction du temps de travail (jours RTT).

Les frais de formation organisée dans ce cadre seront pris en charge par HEWLETT-PACKARD.

Article 1-3-3 – Droit Individuel à la Formation [DIF]

Le Droit individuel à la Formation est un capital d'heures (20 heures par an) de formation, cumulables sur 6 ans.

- Ce droit concerne tous les collaborateurs du groupe HP en France en contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté.
- Ce droit est calculé au prorata temporis pour les salariés travaillant à temps partiel.
- Ce droit est également ouvert pour les salariés en contrat à durée déterminée dont l'ancienneté est de 4 mois minimum au cours des 12 derniers mois, il est alors calculé au prorata temporis.

Les heures acquises au titre de l'année précédente apparaissent sur la paie de janvier du salarié.

Le crédit d'heures disponible apparaît dans l'outil du temps de travail HP, actuellement Time & Labor.

Le D.I.F est ouvert depuis le 1^{er} janvier 2005.

Le DIF permet de suivre des actions de formation de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des actions qualifiantes.

S'agissant d'un Droit individuel, c'est le salarié qui en a l'initiative, mais il est nécessaire d'obtenir l'accord de HP. Le coût de la formation est intégralement pris en charge par HP.

Conformément à l'accord de branche en vigueur, la formation doit s'effectuer en dehors du temps de travail. Le salarié percevra une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence.

Le seul motif pouvant être invoqué par HP dans le cas d'un refus est celui du choix de l'action de formation. HP doit alors formuler au salarié son refus dans un délai d'un mois suivant la demande.

Si, durant 2 exercices civils consécutifs, HP répond négativement, la demande peut être

transmise à l'organisme paritaire en charge du financement du congé individuel de formation (FONGECIF dans la plupart des cas) qui l'examinera en priorité, sans que cela signifie qu'elle sera obligatoirement acceptée.

TITRE 2 - MODALITÉS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'ensemble des collaborateurs de HEWLETT-PACKARD doit bénéficier d'une durée du travail hebdomadaire de référence de 35 heures pour les différentes catégories de salariés travaillant selon une durée du travail exprimée en heure.

En fonction des besoins d'organisation de HEWLETT-PACKARD ou de la nature de leurs fonctions, les modalités d'application de la durée du travail aux collaborateurs seront diversifiées.

Les dispositions qui suivent permettent à chaque collaborateur, quelle que soit son affectation de bénéficier effectivement de la réduction du temps de travail, et d'une égalité de traitement pour les salariés placés dans la même situation.

TITRE 2-1 - POUR LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Article 2-1-1 – L'ensemble des employés Non-Cadres, les employés Cadres travaillant en organisation spécifique de travail en équipe et cadres en mode horaire

Pour les employés appartenant à ces catégories, le principe de l'ARTT résultant de l'accord du 11 mars 2003 est maintenu. Il s'opère par l'octroi de 10 jours dits « Jours RTT » par année de référence (du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1) en addition aux 3 types d'organisation décrits au Titre 1.1 du chapitre 3. La prise de ces jours de RTT pourra se faire par demi-journée ou journée.

En outre, ces employés bénéficieront du Lundi de Pentecôte non travaillé.

Article 2-1-2 - Les Employés Cadres en forfait jours

Les employés appartenant à cette catégorie bénéficieront de 10 jours RTT par année de référence.(du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1). Les cadres concernés pourront prendre ces jours de RTT par demi-journée ou journée.

En addition, ces employés bénéficieront du Lundi de Pentecôte non travaillé et d'un jour de pont non travaillé déterminé chaque année par la Direction.

Article 2-1-3 – Gestion des Jours RTT

Chaque année complète du 1er juin au 31 mai, le compteur du salarié sera crédité de 10 jours RTT au mois de juin.

Chaque organisation se réserve la possibilité de déterminer la date de jours RTT dans la limite de 3 jours par année de référence. Dans ce cas, les salariés devront en être informés deux mois avant la date fixée pour ce jour.

Pour les autres jours, le salarié devra obtenir l'accord de son superviseur :

- au minimum 4 jours à l'avance pour la prise de 1 à 4 jours RTT
- au minimum 2 semaines à l'avance pour la prise d'au moins 5 jours RTT

Les jours devront être pris dans l'année de leur acquisition sauf affectation au Compte Epargne Temps. L'affectation des jours de RTT au CET peut se faire dans la limite de 7 jours par année de référence, voire de 8, 9 ou 10 jours si la Direction renonce à fixer la date de 1, 2 ou 3 jours de RTT (conformément à l'article 2-1-3 du Titre 2-1 du chapitre 2).

Cette affectation au CET s'appréciant au 31 mai de chaque année.

Ces jours RTT devront être effectivement pris. A l'exception des jours mis en Compte Epargne Temps, ils ne donneront pas lieu à indemnisation.

Lissage de la rémunération

Il est convenu que le salaire mensuel de base de chaque salarié sera lissé sur 12 mois, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.

Année incomplète :

En cas d'entrée d'un salarié en cours d'année, les jours RTT seront attribués au prorata du temps effectué et arrondis au nombre supérieur.

En cas de sortie en cours d'année, les jours RTT seront décomptés au prorata du temps effectué. Si le salarié a pris plus de jours que ceux auxquels il peut prétendre, la compensation sera effectuée dans son solde de tout compte.

TITRE 2-2 - APPLICATION AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL/TEMPS REDUIT

Les collaborateurs travaillant actuellement à temps partiel /temps réduit bénéficieront d'une réduction proportionnelle de leur temps de travail fixé contractuellement en référence au temps plein déterminé par le présent accord.

Les collaborateurs sous contrat de travail à temps partiel/temps réduit bénéficient des mêmes droits que les salariés sous contrat de travail à temps plein dans l'entreprise.

La société souhaite que les employés continuent de bénéficier de leur temps partiel/temps réduit. Cependant, toutes les situations devront être réétudiées au regard du contenu du présent accord ainsi que des divers besoins exprimés par les collaborateurs et les organisations. Les situations antérieures devront faire l'objet d'une révision. A cette occasion, les collaborateurs devront opter pour l'une des modalités de

travail à temps partiel/temps réduit prévues par le titre 2 du chapitre 3 du présent accord.

TITRE 3 - CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le contrôle du temps de travail s'effectue au moyen d'un système informatique. A ce jour, Time & Labor est le système en vigueur chez HEWLETT-PACKARD.

Chaque collaborateur entrera les données spécifiques le concernant.

Le superviseur, en désaccord avec les données saisies, pourra les modifier mais dans ce cas, le système gardera la trace de la modification et le salarié en sera informé.

En cas de litige, le salarié peut recourir à l'arbitrage de la DRH.

TITRE 3-1 - L'ENSEMBLE DES EMPLOYES NON-CADRES, LES EMPLOYES CADRES TRAVAILLANT EN ORGANISATION SPECIFIQUE DE TRAVAIL EN EQUIPE ET LES CADRES EN MODE HORAIRE

La journée standard est enregistrée automatiquement selon l'option d'organisation du travail du salarié. Les jours non travaillés ou les heures additionnelles devront être saisis dans le système Time & Labor par le salarié lui-même.

TITRE 3-2 - LES SALARIES CADRES EN FORFAIT JOURS

Il appartiendra au salarié d'enregistrer les jours où il ne travaille pas en utilisant le code approprié indiqué dans le système (notamment congés payés, RTT, jours de fractionnement, jours d'ancienneté, jours pour évènement familiaux...).

CHAPITRE 3 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Préambule : l'entreprise encourage le dialogue entre les employés et leur superviseur afin que les modèles les mieux adaptés aux besoins des business et aux aspirations des salariés soient mis en place.

TITRE 1 - TEMPS PLEIN

Quel que soit le modèle d'organisation, les salariés bénéficient des jours RTT définis dans le Titre 2 du Chapitre 2 ainsi que du Lundi de Pentecôte non travaillé.

TITRE 1-1 – L'ENSEMBLE DES EMPLOYES NON-CADRES, LES EMPLOYES CADRES TRAVAILLANT EN ORGANISATION SPECIFIQUE DE TRAVAIL EN EQUIPE ET LES CADRES EN MODE HORAIRE

L'organisation du travail se présente en 3 systèmes : le premier articulé autour de la

semaine de travail prestée en 4 jours et demi, le 2ème appelé "le jour choisi" permettant l'octroi de 12 jours par an et le troisième presté sur 5 jours par semaine.

Le choix entre les 3 types d'organisation est soumis à l'approbation du chef de service en fonction des souhaits de chacun et des nécessités du service. Au plus tard le 31 mai de l'année n-1, il portera à la connaissance de chaque employé le type d'organisation qui lui sera appliqué pendant toute l'année de référence suivante.

En aucun cas, une organisation ne peut être modifiée en cours d'année au profit de l'autre sauf accord des deux parties.

Article 1-1-1 - Organisation de type 1 : la demi-journée

La journée de travail effectif reste fixée à 8 heures 10 minutes pendant 4 jours et à 4 heures pour un jour (soit une "demi-journée"), l'excédent de temps journalier permettant cette demi-journée hebdomadaire.

Pour les semaines comportant moins de 5 jours ouvrés et travaillés, la journée de travail effectif est fixée à 7 heures et 20 minutes.

Est assimilée à une semaine complète, la semaine comprenant la prise de jours RTT pour la détermination du droit à la demi-journée.

Il n'y a aucune possibilité de report d'une semaine à l'autre.

Mise en oeuvre

HEWLETT-PACKARD se devant de maintenir un service constant auprès de sa clientèle, la "demi-journée" sera choisie en fonction des desiderata des employés et des nécessités de service, selon un planning à définir par le chef de service.

Ce planning devra prévoir pour tout employé, une rotation de la "demi-journée". En aucun cas le choix de ce jour ne pourra être définitif.

- Choix du travail le matin :

L'employé commence à l'heure habituelle, travaille effectivement 4 heures et quitte la société en fonction de l'heure d'arrivée, du temps de pause et du temps de repas éventuel. Il est entendu que pour cette "demi-journée", les employés ont la possibilité de prendre ou non leur temps de repas.

- Choix du travail l'après-midi :

L'employé pourra commencer son travail au plus tard à 14 heures, et dans ce cas quitter à 18 heures.

Au cas où, pour raison de service, un superviseur serait amené à demander à un employé de déplacer sa demi-journée, il devrait en aviser l'intéressé au minimum 3 jours à l'avance.

Article 1-1-2 - Organisation de type 2 : le jour choisi

Alinéa 1 - Généralités

La journée moyenne de travail effectif reste fixée à 7 heures et 20 minutes.

Afin de dégager "le jour choisi", les journées effectivement travaillées sont portées à 7 heures 45 minutes de travail effectif.

En contrepartie, les salariés bénéficient d'un droit à absence maximum de 12 jours par année de référence. Ce droit à absence de 12 jours par année de référence, pourra être pris à raison d'un jour par mois complet de travail effectué.

Alinéa 2 - Modalités du droit à absence

Cumul

Il est possible de cumuler 2 jours de droits à absence dans le cas où le salarié en accord avec son supérieur souhaite étendre sa plage de repos.

Limites

Ce droit à absence doit permettre à chacun une meilleure répartition vie personnelle/vie professionnelle. Dans ces conditions il est nécessaire de répartir ces jours tout au long de l'année, aussi le cumul est limité à 2 jours. Les jours non utilisés ne peuvent être reportés.

Utilisation du droit à absence

Ce droit à absence, s'il doit permettre au salarié la gestion de son temps, ne doit en aucun cas être compensé par une indemnité qui irait à l'encontre du principe.

Gestion du droit à absence

La gestion est assurée au niveau du service par le supérieur hiérarchique direct. Le salarié doit avoir obtenu, pour assurer la bonne marche du service, l'accord préalable de son superviseur.

Mois incomplet

Les salariés n'effectuant pas un mois complet restent sur un horaire de 7 heures et 20 minutes et ne peuvent prétendre au jour choisi. On entend par mois incomplet tout mois ayant donné lieu à une rémunération partielle (exemple : entrée/sortie en cours de mois).

Article 1-1-3 - Organisation de type 3 : la semaine de 5 jours

En raison de contraintes particulières liées à leur activité, certains départements ou services nécessitent une présence continue.

Dans ces conditions, l'organisation du travail s'établit sur une semaine de 5 jours ouvrés et travaillés, la journée de travail effectif est fixée à 7 heures 20 minutes.

TITRE 1-2 – EMPLOYÉS CADRES EN FORFAIT JOURS

Article 1-2-1 – Généralités

Conformément à l'article 1-2-2, titre 1-2 du chapitre 2, les salariés cadres en forfait jours bénéficient d'une convention individuelle fixant le forfait jours à 216 jours travaillés par année de référence.

Ainsi les salariés cadres en forfait jours disposent de par l'exercice de leur activité d'une certaine autonomie définie notamment par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les parties sont expressément convenues qu'aucun contrôle ni contrainte de présence ne pourra être effectué par l'entreprise ou la structure de management pour les salariés cadres en forfait jours, du fait de leur autonomie. Cette absence de contrainte de présence s'entend en dehors des obligations inhérentes à la fonction (exemple : réunion d'équipe...), ce qui ne remet pas en cause l'autonomie des cadres en forfait jours.

Toutefois, les employés cadres autonomes doivent organiser leur temps de travail dans le respect de l'amplitude de la journée maximale de 11 heures et du repos quotidien minimum de 13 heures fixés par le présent accord.

En outre, il est expressément reconnu par le présent accord que sauf dispositions plus favorables prévues par celui-ci, les salariés en forfait jours doivent disposer de périodes minimales de repos suffisantes et d'autres aspects d'aménagement minimal du temps de travail, conformément aux dispositions de la Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et auxquels ne s'appliquent pas les dérogations et dispositions diverses de cette même Directive.

Les employés en périodes d'astreinte ne sont pas concernés par cette amplitude journalière maximale et ce repos quotidien et restent régis pendant ces périodes d'astreinte par l'accord Astreinte HPF/HPCCF du 8 novembre 2004.

Article 1-2-2 – Modalités spécifiques

Les cadres en forfait jours bénéficient d'une part, d'un entretien annuel avec leur manager et d'autre part, d'un décompte annuel de leur temps de travail.

Entretien annuel

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie, le salarié

en forfait jours bénéficié, chaque année, d'un entretien avec son manager au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés, conformément à l'ensemble des modalités définies par le présent accord.

Ces éléments devront être discutés entre le salarié et son manager au minimum lors de l'entretien d'évaluation de performance (« Focal point review ») et les éléments discutés devront être rapportés dans le document.

Une information sera faite en ce sens aux collaborateurs et aux managers.

Décompte du temps de travail

Il est établi chaque année un décompte du nombre de jours travaillés sur la période de référence soit du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Ce décompte est établi courant juin de l'année N+1.

Les jours travaillés dépassant le plafond annuel de 216 jours travaillés (à l'exception des jours placés au CET) sont compensés par un repos de même durée à prendre au plus tard le 30 septembre de l'année N+1.

TITRE 2 - TEMPS PARTIEL / TEMPS REDUIT

Certains projets personnels et/ou contraintes personnelles peuvent amener les employés à souhaiter travailler à temps partiel ou à temps réduit.

HEWLETT-PACKARD souhaite continuer à faciliter l'accès à ces modes de travail pour les salariés qui le désirent, dans la mesure où cela est compatible avec l'organisation du service.

Pour concrétiser cette déclaration d'intention, Hewlett-Packard en précise le cadre.

Pour un même poste, le fait de travailler à temps partiel/temps réduit n'a aucune incidence sur le Job level/grade et sur le rating, ni sur le déroulement de la carrière.

Lorsqu'un poste passe de plein temps à temps partiel/temps réduit, le poste de travail et/ou objectifs sont revus en fonction de la réduction du temps de travail.

Tout employé qui demandera à passer à temps partiel/ temps réduit et aura obtenu l'accord de son management devra pouvoir exercer son activité sous cette forme dans un délai de six mois maximum. Dans l'hypothèse où des contraintes spécifiques au service rendraient impossible le passage à temps partiel/ temps réduit dans les 3 mois, le supérieur hiérarchique disposera d'une nouvelle période de 3 mois pour donner une position définitive. Au cas où des contraintes particulières ne pourraient permettre la mise en place d'un poste à temps partiel/ temps réduit dans ce service, Hewlett-Packard s'engage à proposer un poste à temps partiel/ temps réduit de niveau équivalent au sein de l'entreprise dans un délai de 12 mois à compter de la première demande.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié employé à temps partiel/ temps réduit souhaite occuper un emploi à temps plein, il y accédera par priorité dès qu'un poste correspondant à son

profil professionnel et à ses aptitudes sera vacant.

Différents types de temps partiel/ temps réduit

Les différents types de temps partiel/ temps réduit sont : 90%, 80%, 70%, 60%, 50%. En fonction de l'option choisie, le temps partiel/ temps réduit sera déterminé en nombre de jours à effectuer sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La modification des horaires

La modification des horaires, pourra intervenir à l'initiative de la société, notamment en fonction des besoins du service à condition que celle-ci en informe préalablement, et moyennant un délai de prévenance de 7 jours, le collaborateur.

Cette modification pourra être temporaire ou définitive et modifier en totalité l'organisation du temps de travail sur l'année.

Congés payés

Les salariés à temps partiel/ temps réduit bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein. Ainsi pour les employés travaillant à temps partiel/ temps réduit selon une répartition inférieure à 5 jours par semaine, les congés payés sont calculés au prorata en fonction de l'organisation du travail.

TITRE 2-1 – TEMPS PARTIEL DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES NON-CADRES, DES EMPLOYES CADRES TRAVAILLANT EN ORGANISATION SPECIFIQUE DE TRAVAIL EN EQUIPE ET DES CADRES EN MODE HORAIRE

Le salarié peut opter pour l'une des modalités suivantes dans la mesure où cela est compatible avec l'organisation du service.

Article 2-1-1 - Temps partiel horaires réduits

La journée de travail est fixée à 7 heures de travail effectif (7 heures 10 minutes de présence).

Les salariés ayant opté pour ce temps partiel ne pourront pas prétendre aux 10 jours RTT puisqu'ils bénéficient d'une réduction du temps de travail journalière. En revanche, ces salariés bénéficieront du Lundi de Pentecôte non travaillé, sauf si le lundi est un jour habituellement non travaillé.

Article 2-1-2 - Temps partiel standard

La journée de travail reste fixée à 7 heures 20 minutes de travail effectif (7 heures 30 minutes de présence).

Les salariés ayant opté pour ce temps partiel bénéficieront dans ce cas de 10 jours RTT au prorata de leur temps de travail et du Lundi de Pentecôte non travaillé, sauf si le lundi est un jour habituellement non travaillé.

Article 2-1-3 - Temps partiel "jour choisi"

La journée de travail est fixée à 7 heures 45 minutes de travail effectif (7 heures 55 minutes de présence).

Les salariés optant pour ce temps partiel bénéficieront de 10 jours RTT, des 12 jours choisis au prorata de leur temps de travail et du Lundi de Pentecôte non travaillé, sauf si le lundi est un jour habituellement non travaillé.

Article 2-1-4 - Temps partiel modulé

Alinéa 1 - Préambule

L'année représente le cycle de durée le plus complet et donc le plus représentatif des aspects économiques et sociaux de l'entreprise. Certaines activités comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Il peut également exister des demandes particulières exprimées par les employés eux-mêmes, la société s'engage à examiner ce type de demande sous réserve que cela soit compatible avec l'organisation du travail du service.

Alinéa 2 - Définition du temps partiel modulé

Les personnes à temps partiel ayant souhaité bénéficier de plus de jours de liberté travailleront selon le même horaire que les salariés à temps plein et bénéficieront ainsi comme ces derniers des jours RTT au prorata de leur temps partiel.

Le cadre de référence retenu pour un temps plein Non-Cadres est l'option jour choisi, ainsi la durée hebdomadaire moyenne d'une semaine complète est de 35 heures de travail effectif et de 35 heures 50 minutes de temps de présence. La durée journalière est fixée à 7 heures 45 minutes de travail effectif et 7 heures 55 minutes de présence.

Pour un temps partiel modulé :

La durée hebdomadaire de travail peut varier de 0 à 34 heures 55 minutes. S'il s'agit d'un temps partiel à la demande du salarié, la durée hebdomadaire de travail peut varier de 0 à 38 heures 45 minutes.

La gestion du temps partiel à la demande du salarié se fera conformément aux textes légaux en vigueur.

La durée journalière peut varier de 0 à 7 heures 45 minutes.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est de 1 heure.

Le décompte de la durée du travail s'effectuera au moyen de l'outil informatique actuellement en vigueur "Time & Labor".

L'organisation du temps de travail pour un temps partiel modulé s'effectue en nombre de jours, selon le mode de calcul suivant :

* EXEMPLE ANNEE DE REFERENCE :

365 jours	- 104 samedis/ dimanches	= 261 jours
261 jours	- 8 jours fériés	= 253 jours
253 jours	- 25 jours de congés payés	= 228 jours
228 jours	- 10 jours RTT	= 218 jours
218 jours	- 12 jours choisis	= 206 jours
206 jours	- le Lundi de pentecôte non travaillé	= 205 jours travaillés par année de référence

S'agissant d'une année bissextile, le nombre de jours travaillés serait de 206 jours.

$$X \% \text{ contrat} = \text{Nombre de jours à effectuer} / \text{année de référence}$$

Le nombre de jours de travail peut varier de 0 à 5 par semaine

Il y a lieu de faire le calcul chaque année de référence en tenant compte éventuellement des jours de congés ancienneté.

La répartition des jours et semaines pour l'année de référence N, doit être décidée en accord avec le superviseur, au plus tard le 30 avril de l'année de référence précédente N-1. Un document intitulé "choix du temps partiel modulé", formalisant cet accord, devra être rempli et signé par le salarié.

Le planning annuel pourra être modifié soit à l'initiative de l'entreprise, soit à l'initiative du salarié qui devra obtenir l'accord exprès de son superviseur, 15 jours avant le changement.

En cas d'impossibilité d'accéder à la demande de l'employé de bénéficier du temps partiel modulé pour la dite année, ce dernier pourra demander un temps partiel horaires réduits ou standard.

Alinéa 3 - Lissage de la rémunération

Il est convenu que la rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur 12 mois sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.

Alinéa 4 - Périodes incomplètes

Le salaire de base mensuel sera fonction du temps de travail choisi, tel que défini à l'alinéa 3 ci-dessus. Ce salaire sera versé chaque mois sur une base régulière indépendante de l'horaire mensuel et égale au 1/12ème de la rémunération annuelle prévue. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de travail et le nombre d'heures de travail prévues pour l'année considérée, sa rémunération devra être

régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Alinéa 5 - Droits et avantages

Les salariés sous contrat de travail à temps partiel modulé bénéficient des mêmes droits que les salariés sous contrat de travail à temps plein dans l'entreprise. Toutefois, chaque fois que ces droits seront liés à un temps de travail effectif, ils seront déterminés au prorata du temps de travail effectué par ces salariés au cours des 12 mois précédents.

Les congés payés, les jours RTT, les jours choisis, le Lundi de pentecôte non travaillé et les jours fériés sont acquis en totalité et ainsi imputés avant "proratisation" du temps de travail. Ainsi les jours fériés compris dans une semaine travaillée ne doivent pas être comptés comme jours de travail effectif.

Les jours de congés ancienneté seront, au choix du salarié, décomptés des semaines travaillées ou capitalisés.

Alinéa 6 - Garanties

Lorsqu'il est demandé à un salarié de travailler pendant une période non précisément définie au planning ou indiquée comme période non travaillée, le superviseur devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Article 2-1-5 - Heures complémentaires

La société n'est pas favorable au recours à ces heures complémentaires. Si une impérieuse nécessité oblige à y recourir, elles donneront lieu à récupération et ne pourront donner lieu à indemnisation qu'à titre exceptionnel et à la demande expresse du superviseur.

Des heures complémentaires peuvent être demandées dans la limite du dixième de la durée du travail contractuelle.

Dans le cas où l'accord de branche porterait cette limite jusqu'au tiers de la durée du travail contractuelle, les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée seront majorées conformément aux textes en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée du travail fixée conventionnellement.

TITRE 2-2 - TEMPS REDUIT DES EMPLOYES CADRES EN FORFAIT JOURS

Le temps réduit s'établit au prorata d'un temps plein et en nombre de jours.

Ces jours pourront être répartis sur le mois, ou pourront l'être sur l'année de référence, certaines activités comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il peut également exister des demandes particulières exprimées par les employés eux-mêmes, la société s'engage à examiner ce type de demande sous réserve

que cela soit compatible avec l'organisation du travail du service.

Les salariés optant pour ce temps réduit bénéficieront ainsi de 10 jours RTT, du Lundi de Pentecôte non travaillé et du jour de pont non travaillé déterminé annuellement par la Direction, comme calculé ci-dessous.

Ces salariés bénéficieront du Lundi de Pentecôte non travaillé et du jour de pont non travaillé, sauf si ces 2 jours sont des jours habituellement non travaillés.

La répartition des jours pour une année de référence (du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1) doit être décidée en accord avec le superviseur. Si les jours sont répartis sur une base hebdomadaire ou mensuelle, ils sont indiqués dans le contrat de travail ou un avenant. S'ils sont répartis sur une période supérieure, le temps réduit devient annualisé et il y a lieu d'appliquer la programmation sur l'année explicitée ci-dessous.

L'organisation du temps de travail s'effectuant en nombre de jours, il y a lieu de faire le calcul suivant afin de déterminer le nombre de jours à travailler :

* EXEMPLE ANNEE DE REFERENCE :

365 jours	- 104 samedis/ dimanches	= 261 jours
261 jours	- 8 jours fériés	= 253 jours
253 jours	- 25 jours de congés payés	= 228 jours
228 jours	- 10 jours RTT	= 218 jours
218 jours	- le Lundi de Pentecôte non travaillé	= 217 jours
217 jours	- 1 jour de pont non travaillé déterminé par HP	= 216 jours travaillés
	par année de référence	

S'agissant d'une année bissextile, le nombre de jours travaillés serait de 217 jours.

$X \% \text{ contrat} = \text{Nombre de jours à effectuer arrondi au supérieur} / \text{année de référence}$

Il y a lieu de faire le calcul chaque année de référence en tenant compte des jours de fractionnement, et éventuellement des jours de congés ancienneté.

Le nombre de jours de travail peut varier de 0 à 5 par semaine.

Si le temps réduit est effectué sur l'année, la répartition des jours de l'année de référence N doit être décidée au plus tard le 30 avril de l'année de référence N-1.

Un document formalisant cet accord devra être rempli, signé par le salarié et devra être approuvé par le superviseur.

Lissage de la rémunération

Il est convenu que la rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur 12 mois, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'annualisation/modulation.

Périodes incomplètes

Le salaire de base mensuel sera fonction du pourcentage de travail choisi, tel que défini dans le préambule du Titre 2 du présent chapitre. Ce salaire sera versé chaque mois sur une base régulière indépendante du nombre de jours travaillés par mois et égale au 1/12ème de la rémunération annuelle prévue. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de travail et le nombre de jours de travail prévus pour l'année considérée, sa rémunération devra être régularisée sur la base du nombre de jours de travail réel.

Droits et avantages

Les salariés sous contrat de travail à temps réduit bénéficient des mêmes droits que les salariés sous contrat de travail à temps plein dans l'entreprise. Toutefois, chaque fois que ces droits seront liés à un temps de travail effectif, ils seront déterminés au prorata du nombre de jours de travail effectués par ces salariés au cours des 12 mois précédents.

Les congés payés, les jours fériés, les jours RTT, le Lundi de Pentecôte et le jour de pont déterminés par la Direction sont acquis en totalité et ainsi imputés avant "proratisation" du temps de travail. Ainsi les jours fériés compris dans une semaine travaillée ne doivent pas être comptés comme jours de travail effectif.

Les jours de congés ancienneté et les jours de fractionnement seront, au choix du salarié, décomptés des semaines travaillées ou capitalisés.

Garanties

Lorsqu'il est demandé à un salarié de travailler pendant une période non précisément définie au contrat, le superviseur devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Mise en œuvre du présent accord

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, il est convenu que les salariés actuellement en temps réduit peuvent demander une modification de leur temps de travail à la hausse ou à la baisse dans une limite de plus ou de moins 20% (par exemple un salarié qui travaille actuellement à 80% pourra demander à réduire son temps de travail jusqu'à 60% d'un temps plein ou à l'augmenter jusqu'à 100%). La DRH informera par mail l'ensemble des salariés actuellement à temps réduits de cette possibilité 3 semaines avant l'envoi de l'avenant. Ces demandes seront autorisées automatiquement, à condition qu'elles soient formulées au plus tard à la date du 31 mars 2006 selon le calendrier prévisionnel du protocole d'ouverture des négociations du 2 décembre 2005 (soit au plus tard à la date d'envoi des avenants proposant le nouveau forfait jours).

TITRE 3 - AMENAGEMENT DEROGATOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL A L'INTERIEUR DE LA SEMAINE

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés et les besoins des organisations, il est mis en place le dispositif suivant. Celui-ci permettra d'organiser l'horaire

hebdomadaire du travail sur 4 jours au maximum.

Ainsi, la semaine de 4 jours pourra être mise en oeuvre à titre expérimental, dans les services où l'organisation du travail le permettra à l'initiative du Directeur de département pour l'ensemble du service.

Par dérogation aux dispositions du décret du 27 octobre 1936 à ces dispositions, en application de l'article L.212-2 du Code du Travail, la répartition de l'horaire hebdomadaire du travail au sein de la société pourra être la suivante :

- répartition égale sur 4 jours,
- répartition inégale sur 4 jours,

Pour les salariés travaillant selon cette formule expérimentale et ainsi avec une répartition du travail inférieure à 5 jours par semaine, les congés payés sont calculés au prorata en fonction de l'organisation du travail.

Aucun salarié ne pourra se prévaloir d'une organisation du travail sur 4 jours au cas où un changement d'organisation ou les besoins du service conduisent à ne plus recourir à ce type d'organisation.

Dans ce cas, le salarié sera prévenu par son superviseur un mois avant le retour à une autre forme d'organisation.

TITRE 4 – AMENAGEMENTS POSSIBLES

Ainsi en fonction de l'organisation du service, pour les employés non-cadres ayant choisi l'option 2 et pour les cadres, les jours travaillés pourront être répartis tout au long de l'année selon diverses modalités. Par exemple :

- alternance de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours
- alternance de semaines courtes et de semaines complètes
- alternance de mois courts et de mois longs
- alternance de trimestres courts et de trimestres longs
- répartition tout au long de l'année
- ou toute autre répartition

TITRE 5 - MODALITES PARTICULIÈRES

TITRE 5-1 – ASTREINTES

Pour faire face aux besoins de certains services, il peut être recouru aux astreintes conformément aux dispositions de l'accord Astreintes HPF/HPCCF du 8 novembre 2004 et aux notes de services y afférentes.

TITRE 5-2 - TRAVAIL DU DIMANCHE

Certaines activités comme le support exigent que des interventions soient effectuées le dimanche. Des compensations sont prévues dans ce cas, tant en récupération du

temps travaillé qu'en matière de rémunération par l'accord Astreintes du 8 novembre 2004 et la politique d'interventions planifiées actuellement en vigueur.

TITRE 5-3 -TRAVAIL OCCASIONNEL DU SAMEDI

Il peut être demandé par le chef de service à certains employés de venir travailler un samedi, conformément à l'accord Astreintes du 8 novembre 2004 et la politique d'interventions planifiées actuellement en vigueur.

TITRE 6 - ORGANISATIONS SPÉCIFIQUES

Les parties ont prévu les systèmes d'organisation et d'aménagement du temps de travail qui pourront être mis en place à l'initiative d'une organisation et les modalités d'application, ainsi que les garanties sociales et contreparties accordées aux salariés auxquels cet accord s'appliquera.

Ces dispositions adaptent et dérogent aux dispositions relatives au temps de travail des accords nationaux et conventions régionales de la Métallurgie applicables à la société, lorsque cela est nécessaire.

- PRINCIPES FONDAMENTAUX -

Quelques principes ont été retenus pour la mise en place et la gestion des organisations spécifiques.

1. Rôle des Instances Représentatives du Personnel :

Au travers de l'accord d'entreprise, HEWLETT-PACKARD et les organisations syndicales ont défini les conditions de mise en place et les règles d'application générales qui devront s'appliquer en la matière.

Avant mise en place effective de l'organisation spécifique, la société consultera le Comité d'entreprise selon les règles définies dans l'accord.

Dans le même temps pour la mise en place du travail en équipes continues, en équipes de suppléances ou de l'annualisation du temps de travail/modulation, le chef d'entreprise engagera une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives, au niveau de l'entreprise concernée sur le périmètre concerné par la dite organisation spécifique et la définition des horaires.

Les parties conviennent que cette négociation sera expressément limitée à la durée d'application de la consultation du Comité d'entreprise, le terme de cette négociation étant fixé une semaine avant celui prévu pour la procédure de consultation du Comité d'entreprise.

En cas d'accord conclu avec les Organisations Syndicales au niveau de l'entreprise concernée les dispositions de celui-ci se substitueront aux dispositions du présent

accord pour la mise en place de l'organisation spécifique considérée.

En l'absence d'accord avec les Organisations Syndicales au niveau de l'entreprise concernée, dans les délais indiqués, la mise en place de l'organisation spécifique sera réalisée selon les modalités et règles définies par le présent accord.

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail concerné sera consulté préalablement à la mise en oeuvre d'une organisation spécifique, il devra rendre son avis dans les mêmes délais que le Comité d'entreprise.

2. Contraintes horaires :

HEWLETT-PACKARD compensera par du temps, toute contrainte horaire devant donner lieu à compensation.

Ainsi toutes les compensations légales, conventionnelles et majorations qui devraient être faites en raison d'horaires particuliers seront traduites en réduction d'heures de travail, favorisant la création d'emplois.

TITRE 6-1 - MODALITES DE NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La mise en place des dispositions concernant le travail en équipes continues, en équipes de suppléance et l'annualisation du temps de travail/modulation devra faire l'objet d'une négociation avec les Organisations Syndicales de l'entreprise concernée. Cette négociation portera sur le périmètre de cette organisation et la définition des horaires.

Il est convenu qu'entre la date de remise du document d'information aux Organisations Syndicales et la date de mise en oeuvre des mesures envisagées, le délai sera de 4 semaines. Les Organisations Syndicales recevront le document d'information 7 jours avant la réunion de négociation.

En cas d'urgence (justifiée par le chef d'entreprise), les délais définis ci-dessus pourront être réduits respectivement de 4 semaines à 3 semaines, et de 7 à 3 jours.

Il est convenu que le terme de la négociation sera fixé une semaine avant celui prévu pour la consultation du Comité d'entreprise.

Il est expressément convenu entre les parties que la négociation devra être réalisée sauf si cette organisation concerne moins de 10 salariés sur une durée inférieure à 6 mois.

TITRE 6-2 - MODALITÉS D'INFORMATION OU DE CONSULTATION PRÉALABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE AVANT APPLICATION DE L'UNE DE CES DISPOSITIONS

Article 6-2-1- Principes généraux

Chaque Responsable de département ou de service, aura la possibilité de mettre en oeuvre l'une des dispositions d'organisation et d'aménagement du temps de travail, au sein de l'entreprise, de la Direction ou du Service dont il a la responsabilité de gestion. Les dispositions appliquées devront regrouper la totalité de celles définies dans l'un des thèmes du présent titre. Il est expressément convenu que l'application de ces dispositions entraîne obligatoirement celle des contreparties et garanties individuelles prévues dans ce cas ci-après.

Article 6-2-2 - Modalités d'information ou de consultation du Comité d'entreprise

La mise en oeuvre des dispositions suivantes devra faire l'objet d'une consultation préalable du Comité d'entreprise dont dépendent les salariés concernés par la mesure.

Il est convenu qu'entre la date de remise du document d'information aux membres du comité et la date de mise en oeuvre des mesures envisagées, le délai sera de 4 semaines. Le document d'information devra être remis 7 jours avant la réunion aux membres du comité concerné.

En cas d'urgence (justifiée par le chef d'entreprise), les délais définis ci-dessus pourront être réduits respectivement de 4 semaines à 3 semaines, et de 7 à 3 jours.

Le contenu du document d'information sera au minimum le suivant :

- Rappel des éléments économiques, techniques ou financiers
- Organisation du temps de travail envisagée :
 - effectifs concernés (champ d'application),
 - définition de l'organisation envisagée :
 - équipes continues, équipes de suppléance :
 - composition des équipes
 - durée d'application de cette organisation
 - type d'organisation, rythme de rotation (équipes continues)
 - calendrier d'application
 - Annualisation du temps de travail/modulation
 - Période de référence de l'annualisation/modulation, et champ d'application exact (salariés concernés)
 - Programme indicatif de la répartition annuelle du temps de travail et organisation du temps
 - Limite supérieure de l'annualisation /modulation
 - Délai de prévenance minimum en cas de changement d'horaire
 - Décompte des congés payés
- Rappel des contreparties applicables
- Impact sur l'emploi

Il est expressément convenu entre les parties que la consultation du Comité d'entreprise devra être réalisée sauf si cette organisation concerne moins de 10 salariés sur une durée inférieure à 6 mois.

Article 6-2-3 – Impact de la négociation avec les Organisations Syndicales

Si la négociation avec les Organisations Syndicales aboutit, en amenant des modifications par rapport au document d'information, les membres du Comité d'Entreprise en seront informés 3 jours avant la réunion du Comité d'entreprise.

En tout état de cause, la réunion du Comité d'entreprise devra se situer après la négociation, au plus tard dans la quatrième semaine.

TITRE 6-3 - ORGANISATION DU TRAVAIL PAR EQUIPES

Article 6-3-1 - Principes généraux

HEWLETT-PACKARD a la possibilité lorsque les besoins de son organisation le nécessitent d'organiser le travail de tout ou partie des salariés de l'entreprise, en équipes successives de travail.

Article 6-3-2 - Travail en équipes

Le travail en équipes est un mode d'organisation du travail où les salariés sont répartis en équipes distinctes, chaque équipe pratiquant le même horaire, et les équipes pouvant se succéder sur un même poste de travail de façon semi-continue ou discontinue, et dans le cadre d'une organisation par relais.

Cette possibilité qui est expressément prévue par les accords nationaux de la Métallurgie sur l'aménagement du temps de travail et le décret du 27 octobre 1936 sera appliquée directement après consultation du Comité d'entreprise

Article 6-3-3 - Travail en équipes continues :

Le travail en continu se caractérise par la succession ininterrompue d'équipes de travail au cours de la journée (24 heures/ 24) et de la semaine (7 jours/ 7).

L'utilisation de ce type de système suppose une charge de travail importante ou un motif économique.

L'expérience passée a montré que la mise en place de ce type d'organisation a baissé de façon significative le temps de travail effectif et en conséquence favorise la création d'emplois.

Art. 6-3-3-1- Principes fondamentaux

- Ce type d'organisation du travail se fera par embauche de nouveaux salariés ou par adhésion volontaire.
- Equité : Les organisations doivent faire en sorte que les membres du groupe aient

des contraintes équivalentes. Ainsi, le principe de rotation sur les différents postes d'une équipe sera retenu dans la mesure du possible.

- L'organisation évitera la marginalisation d'une partie de la population dans l'entreprise.
- La compensation des contraintes horaires se fera par réduction du temps de travail.
- Le temps de travail de nuit sera minimisé par individu. Afin de respecter le cycle biologique, il n'y aura pas plus de 3 postes de nuit consécutifs.

Art. 6-3-3-2 - Contreparties et garanties individuelles et collectives

Alinéa 1 - Horaire maximum

Pour les salariés travaillant en équipes continues, le temps de travail effectif maximum effectué sera de 31 heures 30 minutes en moyenne. Il est entendu que ce maximum s'entend du temps réel effectué en raison des compensations.

Alinéa 2 - Compensation pour travail de nuit

Les heures effectuées de nuit, soit entre 21 heures et 6 heures, ouvrent droit à une compensation de 25% sous forme de réduction du temps de travail.

Alinéa 3 - Compensation pour travail du dimanche

Celles effectuées le dimanche ouvrent droit à une compensation de 50% sous forme de réduction du temps de travail.

Alinéa 4 - Compensation pour travail d'un jour férié

Le travail d'un jour férié ouvre droit à un jour de compensation, sauf le 1^{er} mai dont le paiement est obligatoire.

Alinéa 5 - Pauses

Une pause d'une demi-heure sera accordée pour tout poste sous forme de réduction du temps de travail.

Selon l'organisation des horaires de l'équipe, cette pause pourra être utilisée comme temps de repas.

Outre le temps de pause prévu ci-dessus, chaque employé est habilité à prendre, dans l'esprit qui est celui des relations de travail instauré chez HEWLETT-PACKARD, une pause libre de quelques minutes, compatible avec l'organisation du travail en équipe.

Cette pause est intégrée dans le temps de travail effectif.

Alinéa 6 - Repos quotidiens et hebdomadaires

- Repos quotidien

Aucun employé ne pourra être affecté à deux équipes successives.

Le temps de repos entre deux postes sera au minimum de 11 heures.

- Repos hebdomadaire

En principe, les salariés bénéficient de 2 jours de repos consécutifs.

L'organisation par cycle peut entraîner que sur une dite semaine cela ne soit pas possible. Dans ce cas, l'organisation du cycle devra comporter une autre période de repos plus longue sur le dit cycle. Si une semaine ne comporte qu'un jour de repos, la semaine suivante devra impérativement comprendre 2 jours minimum de repos consécutifs.

Alinéa 7 - Congés payés

Le personnel travaillant en équipes doit bénéficier du même droit à congés payés que les autres salariés.

Le décompte devra se faire en tenant compte de l'organisation des équipes afin de respecter ce principe d'équité.

Article 6-3-4 – Travail en équipes de suppléance de fin de semaine

HEWLETT-PACKARD a la possibilité d'organiser, lorsque les besoins de son service le nécessitent notamment pour faire face à des activités ne pouvant être effectuées qu'en dehors de l'horaire normal ou pour une meilleure utilisation des équipements de production, d'aménager un horaire spécifique permettant le report sur la fin de la semaine.

Les équipes de suppléance sont constituées de salariés remplaçant les employés pendant que ceux-ci prennent leur repos ou leurs congés.

L'équipe de suppléance pourra travailler 1,2 ou 3 jours par semaine, à condition que ces jours se succèdent.

Art. 6-3-4-1 - Contreparties et garanties individuelles et collectives

Toute organisation de travail en équipes de suppléance devra impérativement prendre en compte les contreparties et garanties suivantes :

Alinéa 1 – Embauche ou adhésion volontaire

Ce type d'organisation du travail se fera par embauche de nouveaux salariés ou par adhésion volontaire.

Alinéa 2 – Majoration de la rémunération

Le travail effectif maximum sera de 23 heures 20 minutes pour un salaire de base équivalent à un horaire de base de 35 heures puisque la compensation s'effectue sous forme de réduction de temps de travail.

Alinéa 3 – Remplacement de l'équipe de semaine en congé collectif

L'équipe de suppléance ne peut intervenir que pour remplacer l'équipe de semaine en

congé collectif.

Lorsque ce remplacement en semaine a lieu et dépasse une journée, les salariés des équipes de suppléance ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine.

Alinéa 4 – Congés payés

Les salariés concernés ont droit à 25 jours ouvrés de congés sur la base de l'horaire effectif de travail. Il y aura lieu de faire un prorata en fonction du nombre de jours effectués.

Alinéa 5 - Jours fériés

Dans le cas d'un jour férié (autre que le 1er mai) tombant un jour habituellement non travaillé par l'équipe de suppléance, il pourra être demandé à ces salariés de travailler ce jour, en addition à leurs jours habituellement travaillés. La majoration de salaire pour ces heures travaillées sera de 100% par rapport au salaire de base.

TITRE 6-4 - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL / MODULATION

L'annualisation du temps de travail/modulation est une méthode d'organisation du temps de travail déjà pratiquée dans certains sites de HEWLETT-PACKARD.

Article 6-4-1 - Principes généraux

Chaque organisation a la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année de référence, à condition que sur une période qui ne peut excéder un an, cette durée n'excède pas la durée moyenne fixée par le présent accord.

Données économiques et sociales

Le recours à l'annualisation du temps de travail/modulation a pour objectif :

- ✓ Sur le plan économique
 - de maintenir voire d'améliorer la compétitivité de Hewlett-Packard tant sur le marché national qu'international,
 - de limiter les coûts de production,
 - de faire face aux variations d'activités qui résultent notamment des variations de la demande
 - d'assurer une meilleure utilisation des équipements et une durée de fonctionnement des installations optimale
- ✓ Sur le plan social :
 - sauvegarder des conditions de vie des employés, et faciliter la prise en compte des contraintes familiales
 - de consolider les effectifs permanents.

Le recours au travail temporaire

L'annualisation du temps de travail/modulation pourra être appliquée aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire en fonction des besoins de l'organisation.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ne sont pas concernés par les dispositions sur le lissage de la rémunération.

Article 6-4-2 - Calcul de la durée annuelle du travail

L'horaire collectif pratiqué dans la société, à savoir 35 heures de travail effectif hebdomadaire correspond à la durée annuelle de travail effectif de 1589 heures.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail/modulation, le temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence est réduit à 32 heures 30 minutes et correspondra en conséquence à une durée annuelle de travail effectif de 1475 heures 30 minutes. Ce temps de travail s'entend du temps de travail effectif réel effectué en raison des compensations.

Le décompte de la durée du travail s'effectuera au moyen de l'outil informatique actuellement en vigueur « Time & Labor ».

Article 6-4-3 - Modalités de répartition du temps de travail

Les modalités de répartition de la durée du travail réduite s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L.212-2-1 du Code du travail qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité prévisibles ou non. Cette répartition s'effectuera en tenant compte des périodes hautes et basses d'activité.

L'horaire de travail fera l'objet, aux conditions définies ci-après, d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence de 32 heures 30 minutes, de telle sorte que les heures effectuées au delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

Les parties conviennent que la durée du travail effective maximale hebdomadaire est fixée à 46 heures étant entendu qu'elle ne pourra dépasser 44 heures sur plus de 12 semaines consécutives.

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

Le programme indicatif concernant la mise en oeuvre de l'annualisation du temps de travail/modulation s'établit de la façon suivante :

- Une période de haute activité d'une durée maximum de 4 mois, consécutifs ou non,

permettant de répondre à la hausse de demande commerciale.

La durée hebdomadaire du travail est généralement supérieure ou égale à l'horaire fixé conventionnellement.

- Une période de moyenne activité
- Une période de basse activité permettant de faire face aux baisses de la demande

Les périodes cumulées de moyenne et basse activité sont d'une durée minimale de 7 mois par année de référence.

La durée hebdomadaire du travail est généralement inférieure ou égale à l'horaire fixé conventionnellement.

Le planning indicatif ci-dessus pourra varier d'un service à l'autre, compte tenu des particularités propres à chaque activité et service et qui sont de nature à entraîner des surcroît d'activités au cours des périodes réputées creuses.

Ainsi afin de tenir compte des spécificités de chaque service influant sur les variations d'activités, ceux-ci peuvent retenir une programmation différente de celle mentionnée ci-dessus.

Dans ce cas, le comité concerné est consulté sur cette programmation.

La programmation indicative, collective ou individuelle, de l'annualisation du temps de travail/modulation (périodes basses, périodes intermédiaires, périodes hautes) sera établie et communiquée au personnel intéressé un mois avant le début de la nouvelle période, après consultation du Comité concerné.

Le Comité concerné recevra, une fois par année de référence, communication d'un bilan de la modulation.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail/modulation qui sera mise en place, et par dérogation à l'article 2 du décret du 27 octobre 1936, la répartition de l'horaire hebdomadaire suivant les périodes de haute et de basse activité pourra être la suivante :

- répartition égale sur 4 jours,
- répartition inégale sur 4 jours,
- répartition inégale sur 5 jours permettant éventuellement la prise d'une demi-journée de repos,

Article 6-4-4 - Modalités de rémunération

Il est convenu que la rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'annualisation/modulation.

Lorsque l'horaire hebdomadaire, en fin de période, est inférieur à l'horaire de référence, les heures non travaillées sont neutralisées et n'ont pas d'incidence sur l'horaire de référence paie, sauf en cas de recours au chômage partiel dans les conditions suivantes :

- En cas de sous-activité et ce, quelle que soit la nature, toutes les mesures seront prises pour éviter de recourir au chômage partiel.
- Toutefois, celui-ci pourra être déclenché si le niveau d'activité ne permet pas d'assurer un temps de travail effectif moyen minimum de 25 heures par semaine. Dans ce cas, le chef d'entreprise établira à la moitié de la période d'annualisation, un document de synthèse des heures effectuées par les salariés concernés et le communiquera au Comité concerné.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne de référence.

Lorsqu'un employé n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, sa rémunération sera régularisée et proratisée.

Les mêmes règles s'appliquent en cas d'embauche en cours de période de référence.

Article 6-4-5 - Contreparties et garanties individuelles et collectives

Alinéa 1 - Compensation

En raison de l'organisation particulière qui résulte de l'annualisation/modulation, la durée annuelle effective moyenne est abaissée à 1475h30. En effet, la fluctuation des horaires constitue une contrainte pour les salariés qui doit être compensée par une réduction du temps de travail.

S'il est constaté en fin de période, que le temps réel effectué est supérieur à la durée moyenne hebdomadaire prévue, il est convenu que ces heures donneront lieu à un repos compensateur de remplacement selon les règles en vigueur.

Alinéa 2 - Délai de prévenance en cas de changement d'horaires

HEWLETT - PACKARD s'efforcera de déterminer les plages horaires en fonction des prévisions d'activité. Toutefois, la programmation pourra être modifiée pour s'ajuster aux impératifs de production.

Ainsi, dans un but de concilier au mieux les intérêts des salariés et de la société, les salariés seront informés dans un délai de 7 jours ouvrés minimum des changements d'horaires.

Alinéa 3 - Pauses

Une pause de 30 minutes sera accordée pour tout temps de travail supérieur à 6 heures en période de haute activité, sous forme de réduction du temps de travail.

Outre le temps de pause prévu ci-dessus, chaque employé est habilité à prendre, dans l'esprit qui est celui des relations de travail instauré chez HEWLETT-PACKARD, une pause libre de quelques minutes, compatible avec l'organisation du travail.

Cette pause est intégrée dans le temps de travail effectif.

Alinéa 4 - Congés payés

Les salariés travaillant dans le cadre de l'annualisation/modulation bénéficieront des mêmes droits à congés que les autres salariés.

Le décompte devra se faire en tenant compte de l'organisation des équipes afin de respecter ce principe d'équité.

CHAPITRE 4 - CONGÉS

TITRE 1 - DROIT AUX CONGES PAYES

Ont droit aux congés payés, tous les salariés pouvant justifier pendant la période de référence d'un mois complet de travail effectif (ou 4 semaines).

Sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés :

- les jours de repos issus de la réduction du temps de travail
- les jours choisis
- la période d'essai et de préavis effectués
- la précédente période de congés
- les périodes de repos en cas de maternité (congé légal de maternité)
- les périodes d'arrêt maladie indemnisées par la Société conformément à la convention collective de la Métallurgie
- les périodes de maladie professionnelle et d'accident de travail
- les périodes militaires dans la limite de l'indemnisation Hewlett-Packard
- les absences dues à la formation
- les stages rémunérés par la Société.

TITRE 2 - PERIODE DES CONGES PAYES

Les congés acquis doivent être pris entre le 1^{er} juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante.

Conformément à l'article L223-2 du Code du Travail, il est possible d'anticiper les congés payés dès l'ouverture des droits.

Au cours de la période du 1^{er} juin au 31 octobre, les employés devront prendre un

minimum de 15 jours ouvrés dont 10 jours ouvrés consécutifs.

Les salariés, qui au 31 octobre n'auront pas pris effectivement ce minimum, ne pourront plus prétendre à ces jours non utilisés.

TITRE 3 - DUREE DES CONGES

La durée du congé légal ainsi que celle des congés supplémentaires est exprimée en jours ouvrés.

TITRE 3-1 - CONGE LEGAL

La période annuelle à prendre en considération, pour la détermination de la durée des congés, part du 1^{er} juin de l'année précédente et se termine le 31 mai de l'année en cours.

Le congé principal est de 25 jours ouvrés.

Pour les employés non cadres, les employés cadres travaillant en organisation spécifique de travail en équipe et les cadres au mode horaire, il est convenu que la prise des congés payés en dehors de la période légale (01/05 - 31/10) ne donnera pas lieu à l'attribution de jours supplémentaires au titre du fractionnement.

En revanche, pour les cadres en forfait jours, le présent accord prévoit que deux jours de fractionnement seront attribués automatiquement par anticipation au 1^{er} juin de chaque année.

En cas de départ de l'entreprise, entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, les jours de fractionnement non pris ne seront pas payés et les jours pris feront l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte.

Les salariés entrés dans la Société au cours de la période de référence peuvent prendre, au titre de congés sans solde, un nombre de jours égal à la différence entre le congé auquel ils ont droit et le congé légal de 25 jours ouvrés.

Pour les employés travaillant à temps partiel, en organisations spécifiques ou selon une répartition inférieure à 5 jours par semaine, les congés payés sont calculés au prorata en fonction de l'organisation du travail.

TITRE 3-2 - CONGES POUR ANCIENNETE

Ces congés sont désormais acquis de la façon suivante :

- 2 jours pour les salariés

* âgés de 30 ans et 1 an d'ancienneté HEWLETT-PACKARD

ou

* ayant 5 ans d'ancienneté HEWLETT-PACKARD.

- 3 jours pour les salariés

- * âgés de 35 ans et 2 ans d'ancienneté HEWLETT-PACKARD
- ou
- * ayant 10 ans d'ancienneté HEWLETT-PACKARD.

L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 31 mai de chaque année de référence.

Tout salarié peut mettre ses congés d'ancienneté au Compte Epargne Temps (Cf chapitre 5).

TITRE 3-3 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Article 3.3.1 - Autorisations d'absence accordées aux employés sans réduction de salaire :

1 - mariage du salarié :	1 semaine
2 - mariage d'un enfant :	1 jour ouvré
3 - décès du conjoint, d'un enfant :	3 jours ouvrés
4 - décès du père, mère :	2 jours ouvrés
5 - décès du frère, soeur du salarié ou du conjoint :	2 jours ouvrés
6 - décès d'un beau parent :	1 jour ouvré
7 - décès d'un grand-parent de l'employé :	2 jours ouvrés
8 - décès d'un grand-parent du conjoint :	1 jour ouvré
9 - décès d'un arrière grand-parent :	1 jour ouvré
10 - décès d'un petit-enfant :	1 jour ouvré
11 - congé de paternité :	3 jours à prendre dans les 15 jours qui entourent la naissance

Article 3.3.2 Congé paternité selon article L122-25-4 du Code du travail

Il est possible de cumuler les 3 jours de paternité mentionnés ci-dessus avec le congé de paternité prévoyant la possibilité de prendre 11 jours consécutifs maximum (portés à 18 jours en cas de naissances multiples) conformément à l'article L122-25-4 du Code du travail.

TITRE 4 - DEPART EN CONGES

L'ordre des départs tiendra compte des besoins des services, des desiderata des employés, des charges de famille, de l'ancienneté et des situations de pluriactivité. En tout état de cause, la décision finale appartient au superviseur.

Une personne ayant bénéficié d'une priorité une année, ne peut en bénéficier l'année suivante.

Le salarié qui désire prendre des congés doit demander l'autorisation à son chef de service :

- au minimum 2 semaines à l'avance pour un congé égal ou supérieur à une semaine et inférieur à un mois, le superviseur aura une semaine pour donner son accord.

- au minimum 4 jours à l'avance pour un congé inférieur à 5 jours, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, le superviseur aura 2 jours pour donner son accord. En aucun cas, un salarié ne pourra partir en congé sans avoir obtenu cette approbation préalable.

Une limitation des absences simultanées pourra être imposée en fonction des nécessités du travail.

TITRE 5 - JOUR CHOME ET PAYE COMPRIS DANS UN CONGE

Un jour férié, le Lundi de Pentecôte et le jour de pont (non travaillé déterminé par la Direction) situés dans une période de congés ne sont pas décomptés comme jour de congé.

CHAPITRE 5 – COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

TITRE 1 – PREAMBULE

La réduction du temps de travail doit se concrétiser, pour tous les collaborateurs de la société, par une réelle diminution du temps consacré à l'activité professionnelle. A cette fin, il a été convenu d'organiser la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos.

Il est concevable à notre époque de penser que chacun sera confronté plusieurs fois au cours de sa vie à des moments où une interrogation, une réflexion voire une remise en cause s'avérera nécessaire en raison de la mouvance et de la rapidité du monde qui nous entoure. En outre, les circonstances de la vie nous amènent parfois à souhaiter disposer de temps.

C'est pourquoi, par cette faculté laissée aux salariés de cumuler un certain nombre de jours, il sera loisible à chacun de réaliser un ou des projets personnels permettant de conduire sa destinée professionnelle et personnelle.

Le plan commencé en 1982 chez Pre-Merger HP France s'est poursuivi depuis la fusion HP/Compaq.

Par le présent accord, les parties sont convenues d'élargir et d'assouplir le CET existant en utilisant les possibilités offertes par la loi du 31 mars 2005 et d'offrir ainsi aux salariés une souplesse dans l'utilisation des jours de congés ou leur monétarisation.

Le CET est ainsi assoupli dans les conditions suivantes.

TITRE 2 – EPARGNE

L'épargne est fixée à 30 jours maximum par année de référence (du 1er juin au 31 mai) comme suit :

- 3 jours d'ancienneté maximum

- 7 jours RTT, voire 8, 9 ou 10 jours RTT maximum si la Direction renonce à fixer en partie ou en totalité la date des 3 jours de RTT dans l'année de référence (conformément à l'article 2-1-3 du Titre 2-1 du chapitre 2).
- 2 jours de fractionnement maximum
- 5ème semaine de congés payés maximum
- Repos compensateurs

Il est entendu que l'épargne de l'ensemble de ces jours est appréciée au 31 mai de chaque année.

Le plafond de 30 jours précités comprend également les compensations en temps prévues au titre 1-2 du chapitre 6 du présent accord.

Cas des salariés âgés de plus de 50 ans

Les salariés âgés de 50 ans bénéficient d'une épargne élargie sans plafond annuel.

TITRE 3 - PROCEDURE

Conformément à la loi du 31 mars 2005, il a été convenu de dé plafonner le CET. Ainsi il n'est prévu aucun délai maximal pour utiliser les droits épargnés sur le CET.

Les employés qui en feront la demande expresse auront la possibilité de prendre des congés placés au Compte Epargne Temps sur autorisation de leur manager selon les procédures en vigueur dans l'entreprise et dans les délais ci-dessous :

- pour un congé inférieur à 5 jours : au minimum 4 jours à l'avance, le superviseur aura 2 jours pour donner son accord.
- pour un congé égal ou supérieur à une semaine et inférieur à trois mois : au minimum 2 semaines à l'avance, le superviseur aura une semaine pour donner son accord.
- pour un congé d'une durée égale ou supérieure à 3 mois : au minimum 3 mois à l'avance le superviseur aura un mois pour donner son accord.

En aucun cas, un salarié ne pourra partir en congé sans avoir obtenu cette approbation préalable.

Le refus d'autorisation ne pourra intervenir qu'en raison de problèmes importants d'organisation dans le service. La date du départ ne pourra être reportée qu'une seule fois et sera fixée d'un commun accord au plus tard 1 mois après le refus.

TITRE 4 - UTILISATION SPECIFIQUE DES CREDITS DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le crédit au CET pourra être utilisé dans les conditions suivantes :

- **Le crédit du CET peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie d'un congé** , notamment pour un congé parental d'éducation, un congé création d'entreprise, un congé sabbatique, un congé solidarité internationale, un passage à temps partiel/temps réduit, une période de formation en dehors du temps de travail.
- **Le crédit du CET peut être utilisé comme une rémunération différée en transférant les jours CET au PEG/PERCO chaque année** (sauf la cinquième semaine de congés payés. Dans l'éventualité d'une précision notamment de la jurisprudence ou d'une évolution de la législation, la 5^{ème} semaine de congés payés pourra faire l'objet d'un versement optionnel du CET vers le PEG/PERCO par avenant à la demande d'une des parties signataires du présent accord) .

Les modalités de transfert seront définies dans un avenant à chacun des accords PEG du 11 mars 2003 et PERCO du 27 juillet 2004, selon les principes suivants :

Ce transfert sera possible une fois par an.

Cette valorisation PEG/PERCO fera éventuellement partie intégrante du versement employé donnant lieu à abondement d'HP, s'il y a.

En ce qui concerne les jours comptabilisés sur le CET au titre des années précédant le 31 mai 2005, il sera possible d'en transférer tout ou partie sur le PEG/PERCO. Les modalités seront définies dans un avenant à chacun des accords PEG du 11 mars 2003 et PERCO du 27 juillet 2004.

- **Le crédit du CET peut être utilisé comme une rémunération immédiate** dans la limite des droits acquis dans l'année et placés au CET (sauf la cinquième semaine de congés payés).

Au 1^{er} juin 2006, les employés qui le souhaitent auront la possibilité de demander la rémunération immédiate des jours épargnés au CET au titre de l'année du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006 (soit 3 jours d'ancienneté et 3 jours de RTT maximum).

A partir du 1^{er} juin 2007, les employés qui le souhaitent auront la possibilité de demander la rémunération immédiate des jours épargnés au CET au titre de l'année de référence (du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1) soit :

- 3 jours d'ancienneté maximum
- 7 jours RTT, voire 8, 9 ou 10 jours RTT maximum si la Direction renonce à fixer en partie ou en totalité la date des 3 jours de RTT dans l'année de référence (conformément à l'article 2-1-3 du Titre 2-1 du chapitre 2).
- 2 jours de fractionnement maximum
- Repos compensateurs

CHAPITRE 6 – CONTREPARTIES AU NOUVEAU FORFAIT JOURS

En contrepartie du nouveau forfait jours fixé par le présent accord, les parties sont convenues des points suivants :

TITRE 1 - COMPENSATION EXCEPTIONNELLE AU NOUVEAU FORFAIT JOURS

Les cadres autonomes qui accepteront l'avenant à leur contrat de travail fixant le nouveau forfait jours à 216 Jours travaillés, conformément au présent accord pourront bénéficier au choix d'une compensation exceptionnelle, sous la forme :

- soit d'une compensation financière
- soit d'une compensation en temps

Ce choix s'opérera une seule fois pour l'ensemble de la période de 2 ans et demi lors de la signature de l'avenant fixant le nouveau forfait jours.

A défaut de choix exprès du salarié concerné, c'est la compensation exceptionnelle sous la forme financière qui sera retenue.

Selon les conditions définies ci-dessous.

TITRE 1-1 LA COMPENSATION FINANCIERE

Cette compensation sera versée sous forme d'une prime équivalente au total à 2 années et demi de jours correspondant à l'écart entre le forfait jours actuel (206 jours) et le nouveau forfait jours (216 jours), soit 25 jours au total.

Cette compensation sera versée sous les conditions suivantes :

Article 1-1-1 - Les conditions d'éligibilité

Bénéficiera de cette prime :

- toute personne en CDI en forfait jours
- ayant accepté l'avenant fixant le nouveau forfait jours lors de la mise en œuvre du présent accord (en avril 2006 selon le calendrier prévisionnel du protocole d'ouverture de négociation du 2 décembre 2005)
- et présente physiquement chez HPF/HPCCF ou en suspension de contrat (LOA payé) le jour du versement.

Ne bénéficieront pas de cette prime :

- les salariés qui se verraient proposer le forfait jours prévu par le présent accord ultérieurement (en raison notamment d'un changement de coefficient, de leur embauche

ou d'une promotion).

- les salariés dont le coefficient est inférieur ou égal à PII actuellement en forfait jours passant en mode horaire.
- les cadres dirigeants (Membres des comités de Direction ou P3C) quelque soit leur mode d'organisation du temps de travail actuel.

Article 1-1-2 - Les dates de versement prévisionnelles

Le premier versement de la prime correspondant à 10 jours pour un temps plein (soit une prime de 4,85% du salaire de référence défini dans l'article 1.1.3) s'effectuerait sur la paie du mois de juin 2006 (date prévisionnelle), correspondant à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le calendrier prévisionnel fixé dans le protocole d'ouverture de négociation du 2 décembre 2005 ne serait pas respecté, le premier versement interviendra le mois suivant la signature par le salarié de l'avenant proposant le nouveau forfait jours.

Le 2^{ème} versement prévisionnel de la prime correspondant à 10 jours pour un temps plein (soit une prime 4,85% du salaire de référence défini dans l'article 1.1.3) s'effectuera sur la paie du mois de juin 2007, correspondant à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008.

Le 3^{ème} versement prévisionnel de la prime correspondant à 5 jours pour un temps plein (soit une prime 2,43% du salaire de référence défini dans l'article 1.1.3) s'effectuera sur la paie du mois de juin 2008, correspondant à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2008 au 30 novembre 2008.

Article 1-1-3 - Définition du salaire de référence du calcul de la prime :

La prime est calculée sur la base suivante :

- pour les salariés à temps plein (hors salariés au TIA), du salaire mensuel de base du mois de mai (X 12 mois) de chaque année concernée.
- pour les salariés à temps réduit (hors salariés au TIA), du salaire mensuel de base de mai (X 12 mois) au prorata du temps de travail de chaque année concernée.
- pour les salariés soumis au variable TIA, du salaire théorique à 100% de mai (X 12

mois) de chaque année concernée.

- pour les salariés à temps réduit soumis au TIA, du salaire théorique (OTE) de mai (X 12 mois) au prorata du temps de travail de chaque année concernée.

Article 1-1-4 - En cas de départ de la société

La prime est versée par anticipation au mois de juin chaque année, selon le calendrier prévisionnel précité.

En cas de départ du salarié de la société pour quelque motif que ce soit, cette prime fera l'objet d'une récupération sur le solde de tout compte au prorata du temps de non présence physique (soit reprise pour la période postérieure au dernier jour travaillé).

Exemple :

Pour un temps plein, la prime versée en juin 2006 correspond à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

En cas de départ du salarié 31 août 2006, il sera repris sur son solde de tout compte 9/12 de cette prime.

Cette possibilité de récupération fera l'objet d'une mention claire dans l'avenant forfait jours proposé. En acceptant son nouveau forfait jours, le salarié acceptera également cette possibilité de récupération en cas de départ de l'entreprise avant le 30 novembre 2008.

TITRE 1-2 LA COMPENSATION EN TEMPS

Cette compensation sera versée sous forme de jours placés au Compte Epargne Temps correspondant à l'écart entre le forfait jours actuel (206 jours) et le nouveau forfait jours (216 jours), pendant 2 années et demi, soit 25 jours au total.

Cette compensation sera versée sous les conditions suivantes :

Article 1-2-1 - Les conditions d'éligibilité

Bénéficiera de cette compensation en temps :

- toute personne en CDI en forfait jours
- ayant accepté l'avenant fixant le nouveau forfait jours lors de la mise en œuvre du présent accord (en avril 2006 selon le calendrier prévisionnel du protocole d'ouverture de négociation du 2 décembre 2005)
- et présente physiquement chez HPF/HPCCF ou en suspension de contrat (LOA payé) le jour du versement au CET.

Ne bénéficieront pas de cette compensation en temps :

- les salariés qui se verraient proposer le forfait jours prévu par le présent accord ultérieurement (en raison notamment d'un changement de coefficient, de leur embauche ou d'une promotion).
- les salariés dont le coefficient est inférieur ou égal à PII actuellement en forfait jours passant en mode horaire.
- les cadres dirigeants (Membres des comités de Direction ou P3C) quelque soit leur mode d'organisation du temps de travail actuel

Article 1-2-2 - Les dates de versement prévisionnelles

Le premier versement des 10 jours au CET pour un temps plein s'effectuerait sur la paie du mois de juin 2006 (date prévisionnelle), correspondant à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le calendrier prévisionnel fixé dans le protocole d'ouverture de négociation du 2 décembre 2005 ne serait pas respecté, le premier versement au CET interviendra le mois suivant la signature par le salarié de l'avenant fixant le nouveau forfait jours.

Le 2^{ème} versement prévisionnel des 10 jours au CET pour un temps plein s'effectuera sur la paie du mois de juin 2007, correspondant à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008.

Le 3^{ème} versement prévisionnel de 5 jours au CET pour un temps plein s'effectuera sur la paie du mois de juin 2008, correspondant à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 206 jours) et le nouveau forfait jours (à 216 jours) pour la période du 1^{er} juin 2008 au 30 novembre 2008.

Article 1-2-3 - Utilisation de ces jours placés au CET

Ces jours placés au CET pourront faire l'objet :

- d'une indemnisation de tout ou partie d'un congé,
- d'une rémunération différée via le PEG/PERCO,

- d'une rémunération immédiate (sauf pour la période de référence du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007).

La valorisation de ces jours sera calculée sur la base suivante :

- pour les salariés à temps plein (hors salariés au TIA), du salaire mensuel de base du mois précédent la sortie du CET.

- pour les salariés à temps réduit (hors salariés au TIA), du salaire mensuel de base précédent la sortie du CET au prorata du temps de travail.

- pour les salariés soumis au variable TIA , du salaire théorique à 100% précédent la sortie du CET.

- pour les salariés à temps réduit soumis au TIA, du salaire théorique (OTE) au prorata du temps de travail précédent la sortie du CET.

Article 1-2-4 - En cas de départ de la société

La compensation en temps est versée par anticipation au mois de juin chaque année, selon le calendrier prévisionnel précité.

En cas de départ du salarié de la société pour quelque motif que ce soit, cette compensation en temps fera l'objet d'une récupération sur le solde de tout compte au prorata du temps de présence physique (soit reprise pour la période postérieure au dernier jour travaillé).

Exemple :

Pour un temps plein, la compensation en temps versée au CET en juin 2006 correspond à la compensation de l'écart entre le forfait jours (à 205 jours) et le nouveau forfait jours (à 217 jours) pour la période du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

En cas de départ du salarié le 31 août 2006, il sera repris sur son solde de tout compte 9/12 des 11 jours placés.

Cette possibilité de récupération fera l'objet d'une mention claire dans l'avenant forfait jours proposé. En acceptant son nouveau forfait jours, le salarié acceptera également cette possibilité de récupération en cas de départ de l'entreprise avant le 30 novembre 2008.

TITRE 1-3 DISPOSITIONS PARTICULIERES EN CAS DE PROMOTION : PASSAGE DU COEFFICIENT PII AU COEFFICIENT PIII

En cas de promotion du coefficient PII au coefficient PIII de la convention collective de la métallurgie et d'acceptation du forfait jours dans la période du 1^{er} juin 2006 au 30 novembre 2008, les dispositions prévues au titre 1 du présent chapitre s'appliqueront au prorata temporis.

Ainsi par exemple, un employé PII promu PIII au 1^{er} novembre 2007 et qui accepte le forfait jours bénéficiera, de la compensation (prime ou temps) suivante :

- 7/12 de la compensation correspondant à la période du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007 sur la paie du mois suivant son acceptation
- de la totalité de la compensation en juin 2007
- de la totalité de la compensation en juin 2008.

TITRE 2 – ATTRIBUTION DES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Pour les cadres au forfait jours, la prise des congés en dehors de la période légale donnera lieu automatiquement au titre du fractionnement à l'attribution de 2 jours supplémentaires par anticipation au 1^{er} juin de chaque année.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi concernée, en cinq exemplaires et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux articles L.132-10 et R.132-10 du Code du travail.

Fait en 18 exemplaires

A _____, le

LA DIRECTION

ORGANISATIONS SYNDICALES

PIERRE-YVES TILLY
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
HP EN FRANCE

HP FRANCE

CFDT : François Godard

CFTC : Jean-Paul Vouiller

CFE-CGC : Patrick Nowak

CGT : Michel Soumet

FO : Pierre Roussenq

HP centre de compétences, France

CFDT. : Jean Luc Dye

CFTC : Réjane de Vernati

CFE-CGC : Christophe Hagenmuller

CGT : Laurent Viallard

FO : Françoise Montfollet-Duriez