

Brochure n° 3217

Convention collective nationale

IDCC : 2253. – **ORGANISMES D'AIDE À DOMICILE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE**

Brochure n° 3321

Convention collective nationale

IDCC : 562. – **AIDES FAMILIALES RURALES
ET PERSONNEL DE L'AIDE À DOMICILE
EN MILIEU RURAL
(ADMR)**

ACCORD DU 30 MARS 2006
RELATIF AUX TEMPS MODULÉS DANS LA BRANCHE
DE L'AIDE À DOMICILE
NOR : ASET0650577M

Entre :

La fédération nationale d'aide à domicile ;

La FNAAFP-CSF ;

L'UNADMR ;

L'UNA ;

L'ADESSA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA-SNAP-ADMR,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux organismes de la branche de l'aide à domicile :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à sa pérennité ;
- d'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité ;
- de faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charge.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus d'élaborer et de mettre en œuvre un accord sur l'organisation du travail qui règle les conditions relatives :

- à la modulation du temps plein ;
- à la modulation du temps partiel.

Le présent accord vient en complément des dispositions prévues par les accords de la branche de l'aide à domicile sur l'organisation et sur la réduction du temps de travail du 19 avril 1993, du 31 octobre 1997 et du 6 juillet 2000.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J ;
- 85-3-K ;
- 85-1-G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD et le SAMSAH, ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas, à titre principal, les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

CHAPITRE I^{er}

Dispositions communes au temps plein et au temps partiel

Article 2

Salariés concernés par la modulation

2.1. Salariés concernés :

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de la modulation.

2.2. Contrat à durée déterminée :

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 1 an. Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de la modulation.

2.3. Travail temporaire :

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire.

Article 3

Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

Article 4

Absences

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences donnant lieu à récupération (au titre de l'article L. 212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Article 5

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

L'ensemble des dispositions de cet article s'appliquent à tout salarié que l'organisation de son temps de travail soit modulé ou non.

Les conditions de changement des calendriers individualisés sont les suivantes :

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

En cas d'urgence et pour les salariés visés à l'article 2 du présent accord et par les dispositions des articles L. 212-4-3, L. 212-4-4, L. 212-4-6 et L. 212-8 du code du travail, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
- retour d'hospitalisation non prévu ;
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- en contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions : au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

L'article 10.2, alinéa 1, de la convention collective concernant les différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970 n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

L'article 30.2, alinéa 3, de la convention collective concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

Article 6

Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence

Dans ce cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de modulation, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas, la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Le droit au repos compensateur est ouvert conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE II

Temps plein modulé

Article 7

Principe du temps plein modulé

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaire dans les limites de l'article 9 du présent accord, sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La modulation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps plein modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

Article 8

Horaire hebdomadaire moyen

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées, au-delà ou en-deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine.

Article 9

Limitation

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

Article 10

Période de modulation

La période de modulation s'apprécie sur l'année civile.

Elle pourra être appréciée sur une autre période, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Article 11

Contrat de travail

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des 2 parties ;
- la date d'embauche ;
- le secteur géographique de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- le coefficient professionnel ;
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions de la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

Article 12

Heures supplémentaires

Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1^{er} alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, ni le repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 13

Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilés ;
 - le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
 - soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées ;
 - l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.
- L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Article 14

Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de modulation, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L. 212-5 du code du travail.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 15 du présent accord.

Article 15

Contreparties

En contrepartie à la modulation du temps de travail :

- le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.

Article 16

Personnel d'encadrement

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement en dehors des cadres autonomes visés à l'article 30 de l'accord du 6 juillet 2000.

Article 17

Chômage partiel

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord.

CHAPITRE III

Temps partiel modulé

Article 18

Le principe du temps partiel modulé

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (art. L. 212-4-6 du code du travail).

Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.

La mise en place du temps partiel modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail.

Article 19

Statut du salarié

Les salariés employés à temps partiel modulé bénéficient des dispositions de l'accord de branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.

En conséquence, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel modulé ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulements de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 20

Durée du travail

20.1. Durée minimale contractuelle :

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, la durée du travail ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer 70 heures par mois, 200 heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

20.2. Durée minimale par jour travaillé :

La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixé à 1 heure. Cette durée minimale peut être réalisée en 2 interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins.

20.3. Variation de la durée du travail et limite :

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en-deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat), à condition que, sur 1 an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Article 21

Contrat de travail

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche ;
- le secteur géographique de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- le coefficient professionnel ;
- la durée annuelle de travail rémunéré ;
- la durée annuelle de travail effectif ;
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail effectif ;
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail rémunéré ;
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- les limites dans lesquelles la durée du travail mensuelle peut varier (1/3 en plus et 1/3 en moins de la durée mensuelle moyenne) ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions de la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;

- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel ;
- la contrepartie des articles 24 et 26 du présent accord.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.

Article 22

Heures de dépassement annuel

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, en application de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 15 %.

Article 23

Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées ;
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Article 24

Interruption quotidienne d'activité

Conformément à l'accord de la branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de 3 interruptions.

La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quatorzaine.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures ;
- le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile ;
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives sont assimilées à du temps de travail effectif.

Article 25

Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées à l'article 22.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.

Article 26

Contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non-disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non-disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

Article 27

Chômage partiel

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus de 1/3 de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

Dispositions générales

Article 28

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant l'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les contrats annualisés à temps partiel et les contrats à temps plein modulé conclus conformément à l'accord de la branche de l'aide à domicile du 31 octobre 1997 avant l'entrée en vigueur du présent accord feront l'objet d'un avenant intégrant les modifications introduites par le présent accord de branche, sans remettre en cause les dispositions plus favorables aux salariés résultant d'accords collectifs locaux.

Article 29

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 30

Révision de l'accord

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Article 31

Dénonciation de l'accord

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale.

Article 32

Sécurisation juridique

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la modulation du temps de travail ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent accord.

Article 33

Mise en œuvre de l'accord

Les signataires de l'accord s'engagent à signer un guide paritaire dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les associations.

Une commission spécifique de suivi de l'application de l'accord se tiendra 1 an après l'agrément du présent accord.

Article 34

Remplacement

Cet accord annule et remplace le préambule, les chapitres IV et V de l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail du 31 octobre 1997, ainsi que l'article 16.4 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 juillet 2000 et son avenant du 22 novembre 2000.

Fait à Paris, le 30 mars 2006.

(Suivent les signatures.)