

ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL EN HORAIRE DECALE

Entre la Société TRIXELL, Société par Actions Simplifiées au capital de 50.000.000 Francs dont le siège social est à Moirans 38 430, Zone Industrielle Centr'Alp, représentée par J.CHABBAL, Directeur de TRIXELL, agissant par délégation du Président,

d'une part,

et les organisations syndicales, ci-après désignées :

- * la CFDT, représentée par : M.CHANCRIN, Délégué syndical,
- * la CFE-CGC, représentée par : D.ALVIN, Délégué syndical

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

DA ref

INTRODUCTION

La croissance de certains produits et la nécessité de limiter nos investissements pour faire face à la baisse des prix qu'entraîne une concurrence toujours plus forte, nous ont conduits à mettre en place des équipes en horaire décalé. Cette organisation, si elle permet d'augmenter la durée d'utilisation des équipements, fait peser sur les salariés une contrainte supplémentaire qu'il convient de compenser et d'organiser.

L'horaire décalé résulte d'un décalage défini par avenant, du fait de l'employeur, par rapport à l'horaire collectif de référence du site (Cf. Annexe).

Cet accord s'applique :

- à toutes les personnes travaillant en horaire décalé tel que défini ci-dessus,
- à toutes les personnes dont le contrat de travail contient une clause de mobilité horaire et
- à toutes les personnes volontaires pour travailler en horaires décalés bien que ne disposant pas de clause de mobilité horaire dans leur contrat de travail.

Le terme "équipe" peut ne désigner qu'une personne seule .

I - JUSTIFICATION ECONOMIQUE

Le Comité d'Entreprise est informé et consulté sur un projet de mise en place d'une équipe de plusieurs personnes en horaire décalé. La Direction expose aux élus les motivations économiques ayant conduit à l'élaboration de ce projet. En outre, il sera indiqué la date prévue de cet aménagement spécifique.

II - CONSTITUTION DE L'EQUIPE EN HORAIRE DECALE

L'équipe en horaire décalé est constituée parmi les salariés dont le contrat contient une clause de mobilité horaire, sur la base des emplois et des qualifications nécessaires au bon fonctionnement de l'équipe. Les salariés dont le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité horaire, seront choisis parmi les volontaires.

Un avenant au contrat de travail pour la durée de cet aménagement spécifique sera alors effectué dans tous les cas.

Cet accord exclut de son champ le travail régulier entre 22H et 5H du matin, ainsi que celui du samedi et du dimanche.

III - DEBUT ET ARRET DE L'EQUIPE EN HORAIRE DECALE

Il existe deux cas de travail en Horaire Décalé :

1/ Passage en horaires décalés pour accompagner une augmentation de capacité de production de façon permanente :

- Délai de prévenance avant le début : 2 semaines
- Délai de prévenance avant l'arrêt : 2 semaines

ncf
DA

- 2/ Passage en horaires décalés pour accompagner une augmentation de capacité de production de façon temporaire (plus d'une semaine et moins de 3 mois) :

- Délai de prévenance avant le début : 1 semaine
- Délai de prévenance avant l'arrêt : 1 semaine

Le délai de prévenance est exprimé en nombre de semaines de travail à l'horaire contractuel des salariés. Ceci signifie que les personnes en dérogation d'horaire devront revenir à l'horaire collectif pendant le délai de prévenance. Par contre, les salariés qui sont déjà en horaire décalé resteront à leur horaire contractuel pendant ce délai.

Les salariés dont l'équipe est arrêtée seront reclassés dans l'établissement dans un poste correspondant à leur qualification.

Dès lors que l'horaire de travail du poste disponible correspond à l'horaire de travail normal de l'établissement, les salariés ne percevront plus les mesures spécifiques d'accompagnement liées au travail en horaire décalé.

Si un salarié souhaite de sa propre initiative revenir à un horaire de travail normal, en dehors du cas où il postulerait sur un poste vacant, il peut, après avis de sa hiérarchie et du service du personnel, prendre un poste en horaire normal sous réserve qu'un autre salarié de même qualification et dont le contrat comporte une clause de mobilité horaire soit disponible pour le remplacer ou qu'un salarié de même qualification et dont le contrat ne comporte pas de clause de mobilité horaire soit volontaire pour le remplacer.

IV - DEROGATION D'HORAIRE

Compte tenu de la spécificité de l'activité de TRIXELL, il peut être demandé à certains salariés de travailler exceptionnellement en dehors des plages horaires prévues par leur contrat de travail. Cette situation ne peut pas durer plus d'une semaine et ne peut concerner que des salariés volontaires.

En outre, un même salarié ne peut en aucun cas utiliser ce dispositif plus de 3 jours par mois. Un formulaire de dérogation d'horaire sera établi et transmis par la hiérarchie au service du personnel. Chaque mois en Comité d'Entreprise, un bilan des dérogations d'horaires sera présenté.

V - FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES EN HORAIRE DECALE

Les salariés travaillant en horaire décalé ne peuvent pas être pénalisés de ce fait pour tout ce qui concerne l'accès à la formation et à l'information sur la vie de l'entreprise.

La hiérarchie aménagera ses réunions d'information de sorte que tous les salariés en horaire décalé en bénéficient au même titre que les salariés en horaire normal.

Les indemnités prévues au titre du travail en horaire décalé seront maintenues pour les bénéficiaires suivant des formations inscrites dans le plan de formation et n'excédant pas 10 jours.

ME
DA

VI - INDEMNISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE EN HORAIRE DECALE

Une prime mensuelle de 632,84F. sera versée à chaque salarié travaillant en permanence en horaire décalé. Pour ceux ne travaillant pas en permanence en horaire décalé, cette prime sera proratisée en fonction du nombre de jours.

Cette prime se substitue aux majorations et primes suivantes : prime d'équipe, prime de poste, prime d'inconfort (ou heures inconfortées), majorations des heures de nuit.

Cette prime sera réévaluée une fois, sur la base de l'évolution moyenne des salaires définie dans le cadre de la politique salariale de TRIXELL pour l'année 2000.

Pour les équipes travaillant dans la plage comprise entre 6 heures et 22 heures, il convient d'ajouter une majoration de 12,5 % du salaire de base pour les heures travaillées en dehors de la plage collective.

Pour les équipes travaillant dans la plage comprise entre 22 heures et 6 heures, la majoration est de 25% du salaire de base sur les heures travaillées dans cette période. Ces majorations se substituent aux majorations et primes versées.

Concernant les primes de panier et indemnités de transport des salariés travaillant en horaire décalé, les règles applicables à TRIXELL demeurent inchangées.

- indemnités forfaitaires (voir document en annexe)
- indemnités de panier (selon montant en vigueur)

En cas de travail régulier le samedi ou le dimanche, la majoration est de 25% par rapport au salaire de base sur les heures travaillées le samedi ou le dimanche. La majoration de 25% sur le salaire de base pour travail de nuit peut se cumuler le cas échéant. Ces majorations se substituent aux majorations et primes versées.

Les personnes en dérogation d'horaire bénéficient également de ce dispositif d'indemnisations.

VII - HORAIRES VARIABLES

En dehors des périodes d'horaire décalé, les personnes peuvent continuer à bénéficier de l'Horaire Variable.

VIII - CONVERSION DES INDEMNITES EN TEMPS

Les salariés travaillant en horaire décalé peuvent choisir de convertir tout ou partie de leurs indemnités en temps. Ce choix leur sera systématiquement proposé lors de la signature de l'avenant ainsi qu'aux salariés en horaire décalé à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "MC" followed by a stylized flourish, with "DA" written below it.

Ces jours de compensation seront pris selon les mêmes modalités que les congés payés.

IX - INDEMNISATION EN CAS D'ABSENCE

Les absences au titre des congés payés (légaux, fractionnement et ancienneté) sont rémunérées selon la règle du 1/10^e congés payés.

Les autres absences payées sont rémunérées sur la base de la rémunération du mois précédent, incluant les indemnités versées au titre du travail en horaire décalé.

Du fait de cette reconstitution de la rémunération, en cas de congés ou absences payées, les primes et majorations définies dans le chapitre VI seront proratisées en fonction du nombre de jour de travail effectif.

X - DUREE ET DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 9 mois à partir de son entrée en vigueur.

Il entre en application à compter du 28 octobre 1999

Un mois avant sa date d'expiration, les parties signataires se réuniront pour négocier un nouvel accord.

XI - DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès :

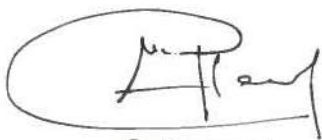
- * de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
- * du Secrétariat du Greffe des Conseils des Prud'hommes,

dans les conditions prévues par les articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

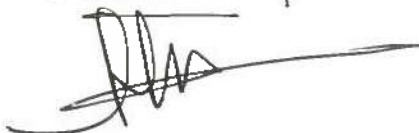
FAIT A MOIRANS EN 5 EXEMPLAIRES ORIGINAUX

LE 28 octobre 1999

Pour la CFDT,



Pour la CFE-CGC,



Pour la Société TRIXELL
J. CHABBAL



DA 

Horaires collectifs de référence du centre :

TRIXELL : 8H00 - 16H32

HC DA 