



**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL EXCEPTIONNEL DES JOURS HABITUELLEMENT NON
TRAVAILLES AU SEIN DE LA SOCIETE TRIXELL**

Entre,

D'une part,

La Société TRIXELL, dont le Siège Social est situé 460 rue du pommarin 38430 MOIRANS,
représentée par Madame Marine SAINT-JALMES Directrice des Ressources Humaines,

Et,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT, Sylvain PONS – Délégué Syndical

La CFE-CGC, Véronique BRIGAND – Déléguée Syndicale

La CGT, Guillaume MOLLIER-SABET – Délégué Syndical

Il a été convenu ce qui suit :

1 GRS
MJB SP

SOMMAIRE

Préambule.....	3
Chapitre 1 : Dispositions liminaires	3
Article 1 : Champ d'application	3
Article 2 : Définition des situations visées	3
Article 3 : Respect des durées légales de travail et des temps de repos.....	4
Chapitre 2 : Mesures d'information collective et individuelle.....	4
Article 4 : Information du CSE	4
4.1 En cas de situations prévisibles	4
4.2 En cas de situations non-prévisibles	5
4.3 En cas de situations d'urgence non-prévisibles	5
Article 5 : Information des salariés	5
Chapitre 3 : Modalités de traitement du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé	6
Article 6 : Travail de nuit du vendredi soir au samedi matin	6
Article 7 : Travail un samedi ou un jour de fermeture collective	6
7.1. Mensuels	6
7.2. Ingénieurs et Cadres	6
Article 8 : Travail un jour férié chôme collectivement (hors 1er mai)	7
8.1. Mensuels	7
8.2. Ingénieurs et Cadres	7
Chapitre 4 : Dispositions finales	8
Article 9 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	8
Article 10 : Clause de rendez-vous.....	8
Article 11 : Révision	8
Article 12 : Dénonciation	8
Article 13 : Formalités de dépôt et de publicité.....	8
Annexe 1 : Trame de présentation CSE en cas de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé.....	10
Annexe 2 : Tableau de synthèse des modalités de traitement du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé.....	11

Préambule

La Société TRIXELL a souhaité faire évoluer l'organisation des équipes de production de week-end, en rassemblant l'activité sur 3 équipes semaine (matin, après-midi, nuit) pour l'ensemble des ateliers et conserver une équipe en week-end jour pour l'atelier scintillateur.

Ainsi, un processus social a été mené à terme et la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont négocié un accord relatif à l'évolution de l'organisation des équipes de production de fin de semaine signé le 7 août 2020, afin d'accompagner ce changement.

En complément de l'évolution de cette organisation des équipes de week-end, les parties ont partagé l'objectif de ne pas remplacer l'organisation pérenne en week-end par un recours permanent aux heures supplémentaires.

Dans ce contexte, elles ont souhaité définir le cadre et les modalités d'accompagnement en cas de recours au travail sur des journées habituellement non travaillées au sein de la Société TRIXELL, encadrant notamment le travail les samedis et jours fériés et jours de fermeture collective. Elles ont souhaité définir ces modalités au-delà de l'organisation de la production, pour l'ensemble des secteurs de l'entreprise et des catégories socio-professionnelles.

Ainsi, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

Chapitre 1 : Dispositions liminaires

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société TRIXELL concernés par une des situations d'organisation exceptionnelle du travail un jour non habituellement travaillé telles que définies ci-après. Sont ainsi notamment exclus du champ d'application, les salariés travaillant habituellement en horaire de week-end dans le cadre des accords en vigueur.

Article 2 : Définition des situations visées

Le présent accord a pour finalité de traiter les situations exceptionnelles, ne dépassant pas 3 mois (renouvelable une fois), nécessitant la mise en œuvre temporaire de travail « un jour habituellement non travaillé ».

Sont donc visées par le travail exceptionnel les situations suivantes :

- un jour habituellement non travaillé sur la semaine à savoir :
 - o le travail exceptionnel le samedi
 - o le travail exceptionnel des jours fériés (hors 1^{er} mai)
 - o le travail exceptionnel des jours de fermeture collective ;
- une nuit habituellement non travaillée dans le cadre de l'organisation du travail des salariés en équipe de nuit (nuit du vendredi au samedi en l'occurrence et selon les accords en vigueur).

Ainsi, ne sont pas visées les situations suivantes :

- le travail selon un mode d'organisation régulier sur les jours visés ci-dessus (ex. : salariés travaillant en week-end jour),
- le travail exceptionnel en horaire décalé,
- les salariés en horaires semaine après-midi qui effectueraient des heures supplémentaires à la suite de leur fin de poste le vendredi soir ; il est convenu que ces heures supplémentaires ne peuvent conduire à travailler au-delà de 21 heures le vendredi soir.

3
GAS
SR

- les salariés à temps partiel ou forfait réduit qui effectueraient des heures complémentaires sur un horaire habituellement travaillé collectivement.

Les dispositions du présent accord ne pourront donc pas se cumuler avec celles régissant ces situations.

Par ailleurs, il est rappelé que le jour de repos hebdomadaire demeure par principe le dimanche et les dérogations à cette règle seront attribuées à titre strictement exceptionnel dans les cas et limites définis par le Code du travail.

Article 3 : Respect des durées légales de travail et des temps de repos

Les durées légales de 10 heures de travail par jour et de 48 heures de travail hebdomadaires (42h sur 12 semaines consécutives) devront être respectées ainsi qu'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour les équipiers de semaine nuit, il est convenu que la durée journalière maximum est portée à 8h45 en cas de travail une nuit habituellement non travaillée.

Sauf situation exceptionnelle dûment justifiée, l'organisation des horaires de travail sur les journées habituellement non travaillées collectivement ne pourra conduire à la mise en place d'horaires atypiques.

En tout état de cause, le contingent d'heures annuel de 130h tel que prévu dans l'accord sur la réduction du temps de travail en vigueur au sein de la société Trixell devra être respecté.

Chapitre 2 : Mesures d'information collective et individuelle

Article 4 : Information du CSE

Le processus social décrit aux points ci-dessous sera suivi en cas de projet de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé.

4.1 En cas de situations prévisibles

L'information / consultation du CSE sur les projets de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé se tiendra dès connaissance du besoin et au minimum un mois avant la date prévue de début du besoin.

A cette occasion, les informations suivantes seront communiquées aux membres du CSE par la remise d'un dossier comportant les informations suivantes :

- Contexte, enjeux et résultats attendus de la mise en œuvre de cet aménagement de l'organisation habituelle du travail ;
- Type d'aménagement concerné (samedi, jour férié...) ;
- Période concernée avec les jours envisagés et la durée du travail prévue sur les jours concernés ;
- Capacités de production engagées (charges / capacités) ;
- Nombre, statut des salariés, CSP et périmètres concernés ;
- Jalons de l'affaire concernée ;
- Autres actions engagées ou envisagées pour permettre la tenue de ces jalons et afin d'éviter la récurrence de la situation ;
- Mesures prises en lien avec les conditions de travail et notamment en matière d'encadrement et de sécurité ;
- Modalités de traitement des jours travaillés, notamment en termes de récupération

En cas de dossier incomplet remis aux membres du CSE par rapport à la liste des informations figurant ci-dessus, le CSE pourra refuser d'être consulté. Dans ce cadre, une nouvelle réunion sera organisée avant mise en œuvre éventuelle du projet.

En cas d'avis négatif motivé à l'unanimité des membres du CSE, il sera organisé une deuxième réunion avant mise en œuvre éventuelle du projet.

4.2 En cas de situations non-prévisibles

En cas de travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé intervenant dans le cadre d'une situation non-prévisible, il sera organisé une réunion d'information / consultation du CSE dès connaissance du besoin. A cette occasion, il sera remis au CSE un dossier comportant les mêmes éléments que ceux décrits au point 4.1.

4.3 En cas de situations d'urgence non-prévisibles

Dans le cas d'une situation d'urgence non-prévisible qui nécessiterait le recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé dans un délai inférieur à 3 jours, une réunion exceptionnelle des membres CSE disponibles sera organisée dès connaissance du besoin pour expliquer la nature exceptionnelle et urgente du besoin de recours immédiat et temporaire au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé. Par ailleurs, dans les 8 jours suivants, un dossier complet, tel que décrit à l'article 4.1, sera envoyé au CSE et une consultation sera faite à posteriori.

Le caractère urgent de la situation devra être clairement précisé dans le dossier remis aux représentants du personnel.

Il est convenu que les situations « non prévisibles » cités aux articles 4.2 et 4.3 devront demeurer exceptionnelles et le caractère urgent et/ou non prévisible devra être avéré. En tout état de cause, elles ne pourront se répéter d'un mois sur l'autre, et devront être espacées au minimum d'un mois.

Indépendamment des informations / consultations prévues aux articles 4.1 à 4.3 ci-dessus, un bilan sera réalisé auprès du CSE concerné à la fois sur les cas de recours à ces organisations exceptionnelles et sur le fonctionnement des modalités d'information / consultation défini dans le présent accord. Ce bilan sera réalisé avant la fin du 1^{er} trimestre au titre de l'année civile précédente. Dans ce cadre, la ventilation entre « récupération » ou « rémunération » sera donnée.

Article 5 : Information des salariés

Le travail un jour habituellement non travaillé, tel que visé dans le présent accord doit revêtir un caractère exceptionnel. Il doit être impérativement demandé et motivé auprès de la Direction des Ressources Humaines pour validation.

Les salariés concernés seront informés par leur manager après la procédure de consultation décrite ci-dessus. Pour ce faire, un appel à volontariat sera réalisé auprès de l'ensemble des salariés concernés en réunions d'équipes, et ce afin d'établir un roulement entre les salariés volontaires.

Enfin, en l'absence de recours au travail envisagé un jour habituellement non travaillé, les salariés qui se sont portés volontaires seront informés au plus tôt, et au minimum 3 jours ouvrés avant le jour ou les jours concernés (sauf situation d'urgence non-prévisible).

En cas d'infirmité du besoin moins de 3 jours ouvrés avant le ou les jours concernés, les frais effectivement engagés préalablement par le salarié pour pouvoir travailler le jour ou les jours concernés (ex : frais de garde d'enfant) pourront faire l'objet d'un remboursement sur présentation de justificatifs, et ce en cas d'impossibilité d'éviter les frais en question.

Chapitre 3 : Modalités de traitement du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé

Les salariés amenés à travailler un jour habituellement non travaillé bénéficient des mesures décrites ci-dessous, étant précisé que les mesures prévues ne se cumulent pas entre elles. Ainsi, en cas de cumul de situation, le régime le plus favorable au salarié concerné sera retenu et appliqué.

Article 6 : Travail de nuit du vendredi soir au samedi matin

Sont concernés par cet article les salariés travaillant actuellement en semaine sur 4 nuits (du lundi soir au vendredi matin). En fonction du souhait du salarié, les heures effectuées de nuit du vendredi soir au samedi matin feront l'objet d'un paiement ou d'une récupération, avec majoration au titre des heures supplémentaires éventuellement effectuées, ainsi que des majorations liées aux horaires de nuit conformément aux dispositions en vigueur. En cas de récupération, celle-ci sera planifiée au plus tôt conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois des jours concernés.

Seront versées suivant les barèmes Société en vigueur :

- Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour) ou une prime de transport si plus favorable pour le salarié,
- Une indemnité de repas¹, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié 4h ou plus.

Une prime de sujétion de 20 MG² sera versée pour chaque présence sur l'horaire de l'équipe de nuit du vendredi au samedi.

Article 7 : Travail un samedi ou un jour de fermeture collective

7.1. Mensuels

En fonction du souhait du salarié, les heures effectuées un samedi ou un jour de fermeture collective feront l'objet d'un paiement ou d'une récupération avec majoration au titre des heures supplémentaires éventuellement effectuées. En cas de récupération, celle-ci sera planifiée au plus tôt conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois des jours concernés.

Seront versées suivant les barèmes Société en vigueur :

- Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour) ou une prime de transport si plus favorable pour le salarié,
- Une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié 4h ou plus.

Une prime de sujétion de 15 MG sera versée pour chaque présence un samedi ou un jour de fermeture collective (hors fermeture collective de fin d'année). La prime de sujétion est portée à 20 MG pour chaque présence un jour de fermeture collective de fin d'année.

7.2. Ingénieurs et Cadres

Le travail effectué un samedi ou un jour de fermeture collective est considéré comme un jour de travail. Il sera récupéré au plus tôt et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois des jours concernés.

¹ Indemnité de repas : montant égal à la prime de panier

² MG : Minimum Garanti

6 GDS
Murr CB SP



Cette récupération sera planifiée conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail.

Par ailleurs, il conviendra de veiller à ce que le nombre de jours travaillés (hors fermeture collective) soit limité à 8 jours par an et par salarié, afin de permettre la récupération effective de ces jours travaillés.

Seront versées suivant les barèmes Société en vigueur :

- Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour) ou une prime de transport si plus favorable pour le salarié,
- Une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié 4h ou plus.

Une prime de sujétion de 15 MG sera versée pour chaque présence un samedi ou un jour de fermeture collective (hors fermeture collective de fin d'année). La prime de sujétion est portée à 20 MG pour chaque présence un jour de fermeture collective de fin d'année.

Article 8 : Travail un jour férié chômé collectivement (hors 1er mai)

8.1. Mensuels

Les heures réalisées exceptionnellement un jour férié chômé collectivement dans l'entreprise bénéficient d'une majoration de 50 %, incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

En fonction du souhait du salarié, ces heures feront l'objet d'un paiement ou d'une récupération avant la fin de l'année avec la majoration ci-dessus. En cas de récupération, celle-ci sera planifiée au plus tôt conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail.

Seront versées suivant les barèmes Société en vigueur :

- Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour) ou une prime de transport si plus favorable pour le salarié,
- Une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié 4h ou plus.

Une prime de sujétion de 30 MG sera versée chaque jour de présence sur site un jour férié chômé collectivement.

8.2. Ingénieurs et Cadres

Le travail exceptionnel effectué un jour férié chômé collectivement dans l'entreprise est considéré comme un jour de travail. Il sera récupéré avant la fin de l'année.

Cette récupération sera planifiée conjointement par le salarié et le manager en prenant en compte la charge de travail.

En complément de cette récupération, la journée exceptionnellement travaillée un jour férié chômé collectivement bénéficie d'une majoration de 50 % payée³.

Seront versées suivant les barèmes Société en vigueur :

- Une indemnité kilométrique (domicile – lieu de travail aller/retour) ou une prime de transport si plus favorable pour le salarié,
- Une indemnité de repas, dès lors que l'intervention requiert la présence du salarié 4h ou plus.

³ Pour le forfait jour, le montant est calculé sur la base de 1/22^{ème} de salaire de base mensuel brut.

7
B
GMS
SR

Une prime de sujétion de 30 MG sera versée pour chaque jour de présence sur site un jour férié chômé collectivement.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 9 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il est précisé qu'un salarié ne pourra pas cumuler les dispositions relatives aux jours habituellement non travaillés détaillées dans le présent accord avec d'autres dispositions ayant trait au même objet.

Article 10 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se revoir à l'issue de la première année d'application de l'accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'accord, les parties seront réunies dans un délai maximal de 6 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 11 : Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Article 12 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 13 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera adressé à l'ensemble des Organisations Syndicales disposant d'une section syndicale.

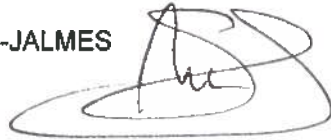
Il donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Île-de-France via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

8 GNS
SP

Fait à Moirans en 6 exemplaires originaux le 7 août 2020

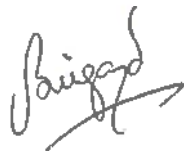
Pour la Direction de TRIXELL, Marine SAINT-JALMES

A black ink signature, appearing to be 'MSJ', enclosed within a large, loopy oval shape.

Pour la CFDT, Sylvain PONS

A blue ink signature consisting of several horizontal, overlapping strokes.

Pour la CFE-CGC, Véronique BRIGAND

A black ink signature that appears to read 'Brigand' in a cursive script.

Pour la CGT, Guillaume MOLLIÉ-SABET

A blue ink signature with a stylized, cursive appearance.

Annexe 1 : Trame de présentation CSE en cas de recours au travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé

TRIXELL

XXXXXX

REUNION DU CSE TRIXELL

DATE

MOOULE DE
SUPPORT
PRESENTATION
CSE

Contexte, enjeux et résultats attendus

Contexte et enjeux :

- Période
- Poste / Commandes exceptionnelles
- Etc...

Résultats attendus de la mise en oeuvre de l'aménagement envisagé :

- Gain financier
- Amélioration de la qualité de service / du résultat attendu
- Gain de temps / etc...

Types d'aménagements envisagés (nombre de jours, nombre de salariés...)

	Shift Night Vendredi-Samedi	Samedi	Jour Jéré	Jour de fermeture collective
Nombre de jours concernés, jours envisagés et durée du travail prévu sur les jours en question (demi-journée ou journée entière)				
Nombre de salariés potentiels concernés (Ménages ou IC)				
Autres précisions (intérimaires...)				

Vision des autres actions / mesures prises

Autres actions engagées pour permettre la tenue des jalons et éviter la récurrence de la situation :

- Ex : Renfort effectif, discussion pour adapter le planning / la charge etc...

Vision charges et volet HSE

✓ Capacités de production engagées (charges / capacités)

Présentation de l'équilibre charge / capacité et impact de l'aménagement prévu

✓ Mesures prises en lien avec les conditions de travail

EX : Identification des salariés en situation de travail isolé, fourniture de PNI / DATI, information sur consignes de sécurité

ARS

10

JS

mmr

JS

Annexe 2 : Tableau de synthèse des modalités de traitement du travail exceptionnel un jour habituellement non travaillé

	MENSUEL	CADRE
EQUIPE NUIT VENDREDI - SAMEDI	<ul style="list-style-type: none"> * Les heures effectuées feront l'objet d'une récupération au plus tard dans les 6 mois <u>OU</u> pourront conduire au paiement d'heures supplémentaires, selon le souhait du salarié * Majoration des horaires de nuit * Indemnité kilométrique ou prime de transport (le plus favorable) * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence 4h ou plus * Prime de sujétion : 20 MG 	N/A
SAMEDI OU FERMETURE COLLECTIVE	<ul style="list-style-type: none"> * Les heures effectuées feront l'objet d'une récupération au plus tard dans les 6 mois <u>OU</u> pourront conduire au paiement d'heures supplémentaires, selon le souhait du salarié * Indemnité kilométrique ou prime de transport (le plus favorable) * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence 4h ou plus * Prime de sujétion : 15 MG (samedi et fermeture collective hors fermeture de fin d'année) ou 20 MG (fermeture collective de fin d'année exclusivement) 	<ul style="list-style-type: none"> * le travail effectué fera l'objet d'une récupération au plus tôt et au plus tard dans les 6 mois des jours concernés * Indemnité kilométrique ou prime de transport (le plus favorable) * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence 4h ou plus * Prime de sujétion : 15 MG (samedi et fermeture collective hors fermeture de fin d'année) ou 20 MG (fermeture collective de fin d'année exclusivement)
JOUR FERIE	<ul style="list-style-type: none"> * Majoration des heures effectuées de 50% incluant les éventuelles majorations d'HS * Les heures effectuées feront l'objet d'une récupération au plus tard dans les 6 mois <u>OU</u> pourront conduire au paiement d'heures supplémentaires, selon le souhait du salarié * Indemnité kilométrique ou prime de transport (le plus favorable) * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence 4h ou plus * Prime de sujétion : 30 MG 	<ul style="list-style-type: none"> * Le travail effectué fera l'objet d'une récupération au plus tôt et au plus tard dans les 6 mois des jours concernés * Majoration de 50% payée du jour effectué (pour le forfait jour, calculé sur la base de 1/22^{ème} de salaire de base mensuel brut) * Indemnité kilométrique ou prime de transport (le plus favorable) * Indemnité repas (montant égal à la prime de panier) si présence 4h ou plus * Prime de sujétion : 30 MG

MG = Minimum Garanti = 3,65 € en 2020

NB : les mesures prévues ne se cumulent pas entre elles. Ainsi, en cas de cumul de situation, le régime le plus favorable au salarié concerné sera retenu et appliqué.

11
GNS
B
Se
mm

