

ACCORD HORAIRE VARIABLE INDIVIDUALISE

Entre :

La Société TRIXELL, S.A.S au capital de 8 500 000 Euros, dont le siège social est situé Z.I. Centr'Alp, 460 rue du Pommarin, 38 430 MOIRANS Cedex, représentée par Mme Marine SAINT-JALMES, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par,

Fabrice LEGROS, Délégué Syndical pour la CFDT

Denis ALVIN, Délégué Syndical pour la CFE/CGC

Farid YAHIA-BEY, Délégué Syndical pour la CGT

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Notre activité est aujourd'hui de plus en plus soumise à des variations d'activité et des aléas, qui impactent directement les domaines de compétences et de responsabilité des salariés de Niveau V et ne sont pas toujours compatibles avec le cadre des fluctuations de l'horaire collectif existant. Par ailleurs, le management des salariés de Niveau V s'appuie à TRIXELL sur les caractéristiques suivantes :

- autonomie et responsabilisation (en cohérence avec la Convention Collective de la Métallurgie Parisienne)
- management par objectifs (déploiement de HR-Together)
- structure hiérarchique impliquant un fonctionnement transverse, notamment au travers de la participation à des groupes de travail incluant des salariés Ingénieurs et Cadres

Il est ainsi apparu indispensable de donner à cette population spécifique, hors ceux soumis à des horaires d'équipe, la possibilité d'aménager ses horaires pour faire face à ces variations afin d'améliorer les capacités de réaction de l'entreprise aux demandes de ses clients, permettant une bonne adéquation entre les intérêts réciproques de l'entreprise et des salariés.

Les dispositions qui suivent répondent à cet objectif et se substituent aux dispositions de l'accord d'horaire variable conclu le 16 février 2001 pour les salariés adoptant ce régime horaire.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

L'horaire variable individualisé est applicable sur la base du volontariat aux salariés de Niveau V de Trixell en Contrat à Durée Indéterminée, à l'exception des salariés en horaire décalé ou en équipe de fin de semaine, salariés dénommés « équipiers ».

Il est rappelé qu'un salarié de Niveau V, hors équipier, peut choisir entre l'horaire variable (conformément aux dispositions de l'accord sur l'horaire variable du 16 février 2001) et l'horaire variable individualisé défini dans le présent accord.

Ce choix ne peut en aucun cas avoir des conséquences sur leur déroulement de carrière.

ARTICLE 2 : PERIODE DE DECOMPTE DE L'HORAIRE

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail sur l'année, l'horaire hebdomadaire de référence est de 38H50 centièmes. Cet horaire de référence augmentera ou diminuera dans le cadre d'une période de 12 mois allant du 1^{er} Janvier au 31 Décembre (période qui sera proratisée lors de la mise en place de l'accord).

Pour atteindre ce but, il est rappelé d'une part l'article L. 3122-1 du Code du Travail qui énonce le principe du décompte de l'horaire sur la semaine civile (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.), et d'autre part l'organisation du temps de travail sur l'année en application de l'article L. 3122-2 du Code du Travail et de l'Accord National Métallurgie du 28 Juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 Janvier 2000.

ARTICLE 3 : PROGRAMMATION INDICATIVE INDIVIDUELLE DES VARIATIONS DE L'HORAIRE HEBDOMADAIRE - POINTAGE**3.1) Principes de base**

Le salarié et son manager échangeront ensemble en début d'année sur les principes d'une programmation indicative individuelle des variations de l'horaire hebdomadaire.

Cette programmation s'appuiera sur le principe de base du respect :

- des plages variables :
 - matin de 7h15/9h15
 - midi de 11h30 à 14h
 - après-midi 16h/18h, sauf le vendredi 15h30/18h
- des plages fixes : 9h15/11h30 et 14h/16h, sauf le vendredi 14h/15h30

de présence sur le site.

Elle sera revue et éventuellement modifiée dans l'année lors d'un entretien formel entre le salarié et son manager. Il devra respecter les règles suivantes :

- le cumul des heures travaillées au-delà de l'horaire de référence majoré des droits à RTT (38,5 heures) ne pourra à tout moment et en aucun cas être supérieur à 45 heures
- ce même cumul devra être inférieur à 30 heures au 30 juin, inférieur à 15 heures au 30 septembre et inférieur à 8 heures au 30 novembre. Dans l'hypothèse où le cumul serait supérieur aux dates considérées, un plan d'action correctrice serait alors établi, dans le but de respecter aux prochaines échéances la limite haute ainsi fixée, et transmis pour information au Responsable Ressources Humaines.

3.2.) Organisation pratique

Cette programmation individuelle s'organisera de la manière suivante et d'un commun accord entre le salarié et son manager :

- En période de forte activité du salarié, l'horaire hebdomadaire pourra atteindre les maxima autorisés par la législation soit actuellement 48 heures par semaine. Le salarié devra impérativement informer son manager dès lors que le cumul des heures travaillées au-delà de l'horaire de référence majoré des droits à RTT (38,50 heures) risquera d'être supérieur à 7 heures. Cependant, l'horaire hebdomadaire ne pourra excéder 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, sauf dérogation de l'administration du travail dans le cadre de l'article L. 3121-36 du Code du Travail.
- En période de faible activité du salarié, l'horaire hebdomadaire pourra être ramené à 24 heures par semaine. Cet horaire hebdomadaire minimum pourra être atteint :
 - par la prise de 8 journées ou 16 demi-journées de récupération maximum pendant la période de référence, avec accord préalable du manager, via l'outil informatique RH en place
 - par arrivée le matin après 9h15 ou départ l'après-midi avant 16h (15h30 le vendredi). Le manager et le salarié conviendront ensemble en début d'année des modalités de formalisation de l'accord du manager, et pourront se revoir en cours d'année en cas de difficulté liée à ces modalités. Il est rappelé que l'absence durant la totalité de la plage fixe du matin ou de l'après-midi nécessite la prise d'une demi-journée de récupération. Par ailleurs l'utilisation de cette modalité ne doit pas nuire au fonctionnement du service et à la cohésion d'équipe.

En outre, le salarié pourra affecter des heures dans le CET (Compte Epargne Temps) dans la limite de 3 jours.

Dans le cadre des variations de l'horaire hebdomadaire, l'horaire journalier pourra donc être augmenté ou diminué par rapport à l'horaire habituel. Il ne pourra toutefois excéder 10 heures (pause déjeuner non comprise).

Le contrôle de l'horaire réellement effectué sera assuré par le badgeage de chaque salarié.

La pause déjeuner est de 50 minutes minimum et est prise pendant la plage variable du midi.

ARTICLE 4 : GARANTIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES SALAIRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE SUR L'ANNEE

4.1) Rémunération

Afin d'assurer au salarié une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence de 35 heures. Les heures effectuées au-delà de 35 heures, en période de forte activité du salarié, et celles non travaillées en dessous de 35 heures, en période de faible activité du salarié, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de décompte de l'horaire prévu à l'article 2 du présent accord.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence, lors des périodes de forte activité du salarié, dans la limite fixée à l'article 3 du présent accord, n'ont pas la nature d'heures supplémentaires. Elles ne donnent pas droit au repos compensateur. Les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de référence, lors des périodes de faible activité du salarié, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation au titre du chômage partiel.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence. Les heures de travail non effectuées du fait des absences seront déduites,

au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

A l'issue de la période de décompte, il sera vérifié si l'horaire moyen de référence a été respecté. La rémunération du salarié sera éventuellement régularisée en fonction de son temps de travail effectif.

4.2) Heures excédant l'horaire de référence de la période de décompte

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire égal à 35 heures a été dépassé sur la période de décompte, compte tenu de la compensation arithmétique des augmentations de l'horaire hebdomadaire en période de forte activité du salarié et des diminutions de son horaire hebdomadaire en période de faible activité, seules les heures excédentaires, effectuées au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, seront soit reportées sur la période de référence suivante si leur nombre est inférieur ou égal à 7, soit auront la nature d'heures supplémentaires si leur nombre est supérieur à 7. Dans ce dernier cas, chacune de ces heures, conformément à l'article L. 3121-22 du Code du Travail ouvre droit à une bonification ou une majoration de salaire, et éventuellement à un repos compensateur si les heures considérées en remplissent les conditions.

ARTICLE 5 : ADHESION AU DISPOSITIF – RETOUR AUX MODALITES D'HORAIRE VARIABLE

Lors de la mise en place de l'accord, les salariés de Niveaux V souhaitant adhérer au dispositif d'horaire variable individualisé devront en faire la demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines, avec copie à leur responsable hiérarchique (cf : annexe 1). La Direction des Ressources Humaines accusera réception par écrit de leur demande.

Tout salarié de Niveau V n'ayant pas adhéré au dispositif lors la mise en place du présent accord pourra le faire selon les mêmes modalités moyennant un délai de préavis de un mois avec une date d'effet au 1^{er} Janvier ou au 1^{er} Juillet de chaque année.

De même, tout salarié de Niveau V pourra revenir aux modalités d'horaire variable standard par une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines, avec copie à leur responsable hiérarchique (cf : annexe 2), moyennant un délai de préavis de un mois avec une date d'effet au 1^{er} Janvier ou au 1^{er} Juillet de chaque année.

ARTICLE 6 : DUREE - REVISION

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, les parties signataires peuvent demander une révision de cet accord ou le dénoncer en tout ou partie, après avoir observé un préavis de trois mois, selon les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

ARTICLE 7 : FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, dans les conditions prévues par les 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 en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique et auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble en un exemplaire.

Fait, en six exemplaires à Moirans, le 18 décembre 2014

Pour la société TRIXELL,

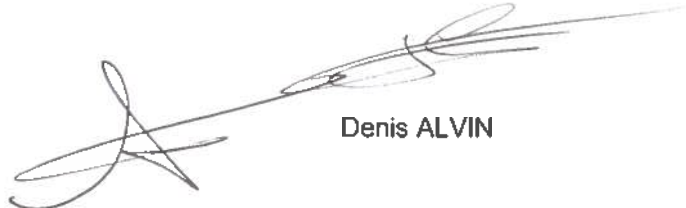


Marine SAINT-JALMES

Pour la CFDT,

Fabrice LEGROS

Pour la CFE/CGC,



Denis ALVIN

Pour la CGT,

Farid YAHIA-BEY



ANNEXE 1**DEMANDE D'ADHESION AU DISPOSITIF D'HORAIRE VARIABLE INDIVIDUALISÉ**

Nom :
Prénom :
Matricule :

Madame la Directrice des Ressources Humaines
de TRIXELL

Copie Responsable hiérarchique

Moirans, le

Madame,

Je vous informe par la présente de ma demande d'adhérer au dispositif d'horaire variable individualisé prévu par l'accord signé le 18 décembre 2014 entre les Organisations Syndicales représentatives et la Direction de TRIXELL.

Compte tenu du délai de préavis d'un mois prévu par l'accord et de la possibilité d'adhérer au dispositif au début de chaque semestre (à supprimer en cas d'adhésion lors de la mise en place de l'accord), je souhaite donc bénéficier des dispositions prévues à compter du ...

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature :

msj FY FL

ANNEXE 2

| |
|--|
| DEMANDE DE RETOUR AUX MODALITES D'HORAIRE VARIABLE |
|--|

Nom :
Prénom :
Matricule :

Madame la Directrice des Ressources Humaines de
TRIXELL
Copie Responsable hiérarchique

Moirans, le

Madame,

Je vous informe par la présente de ma demande de réintégrer le dispositif d'horaire variable prévu par l'accord signé du 16 février 2001 entre les Organisations Syndicales représentatives et la Direction de TRIXELL.

Compte tenu du délai de préavis d'un mois prévu par l'accord sur l'horaire variable individualisé et de la possibilité de sortir du dispositif au début de chaque semestre, je souhaite donc bénéficier des dispositions prévues à compter du ...

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature :

Handwritten signatures and initials:
F4 F.L 7/7
Aut