

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UNE EQUIPE DE FIN DE SEMAINE TRAVAILLANT DE JOUR

Entre la société **TRIXELL**, S.A au capital de 8 500 000 Euros, dont le siège social est situé, Z.I. Centr'Alp, 460 rue du Pommarin – 38430 MOIRANS, représentée par Madame Florence DUMOLARD - RRH, agissant par délégation du Président Directeur Général,

D'une Part,

Et les Organisations Syndicales ci-après désignées :

La **CFE-CGC** représentée par Mr Denis ALVIN

La **CFDT** représentée par Mr Jean-Marie DUBOIS

La **CGT** représentée par Mr Marc DOREL

D'autre part

Préambule

Comme cela a été exposé au comité d'entreprise lors de la réunion d'information et consultation en date du 2 février 2005, il est nécessaire de mettre en place une équipe Week-End. En effet, afin de pouvoir faire face à l'accroissement de la charge de travail, la société **TRIXELL** souhaite allonger la durée d'utilisation de ses équipements en mettant en place une équipe en horaires réduits de fin de semaine. Les dispositions de cet accord en définissent les dispositions de mise en place et de fonctionnement.

1. ORGANISATION.

Horaires :

Actuellement, il est prévu que l'équipe en horaire réduit de fin de semaine (WE jour) fonctionne selon les horaires suivants :

- | | | |
|------------|---------------|--|
| ✓ Samedi | 6h00 à 18h00. | } Soit 12h00 par poste de travail effectif |
| ✓ Dimanche | 6h00 à 18h00 | |

La répartition de cet horaire est donné à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications par la Direction en fonction des nécessités de l'activité (par exemple, dans l'hypothèse de la mise en place d'une équipe Week-End Nuit).

Pauses

Le temps de pause est de 60 minutes par poste répartie en 2 fois 30 minutes de façon à ce que les salariés ne travaillent jamais 6 heures consécutives sans pause.

Jours fériés et absences collectives

L'équipe de week-end jour travaille lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche.

L'équipe de week-end jour peut-être amenée à travailler en semaine si un jour férié est positionné en semaine ou lors des absences collectives.

Remontes

Les salariés travaillant en WE jour seront amenés à effectuer une vacation de 8 heures par mois en semaine et en moyenne (appelées « remontes »)

La planification de ces remontes sera réalisée sous la responsabilité de la hiérarchie qui tiendra compte notamment des périodes de congé (anticipation ou décalage).

Ces vacations de semaines permettront aux salariés concernés de ne pas perdre le contact avec le reste de l'entreprise. Elles permettront également la mise en place d'actions de formation afin de favoriser le maintien et le développement des compétences du personnel de WE jour et également leur participation aux réunions de service et aux réunions d'informations générales de l'entreprise.

Planification :

La planification du fonctionnement de l'équipe sera établie chaque année, en janvier. Des ajustements pourront intervenir en cours d'année, mais en respectant (sauf circonstances exceptionnelles) un délai de prévenance de 4 semaines.

2. REMUNERATION

Majoration de salaire : 55 % du salaire de base week-end jour

Les heures travaillées durant des jours fériés sont payées en heures normales puis également majorées au taux de 50%.

-Prime d'incommodité : **3,20 €** par poste travaillé

-Prime de transport : Elle sera calculée et versée comme pour les autres équipes en fonction de l'éloignement géographique du salarié.

3. PAIEMENT DES SALAIRES

Mensualisation :

Le principe de la mensualisation amène le versement de salaire mensuel de base constant calculé sur la base d'une moyenne mensuelle (hors remontes) et ce quel que soit le nombre d'heures effectuées dans le mois.

Le calcul est le suivant :

- ✓ Nombre d'heures maximum travaillées théoriques sur une année : $52 \times 12 \times 2 = 1248 \text{ H}$
- ✓ **Base mensuelle** $1248 / 12 = 104 \text{ H}$
- ✓ Nombre moyen de semaines par mois $52/12 = 4,333$
- ✓ **Moyenne par semaine** $104 / 4.333 = 24 \text{ H}$
- ✓ Indemnisation des heures annuelles théoriques (remontes) **96 H**

Heures complémentaires et supplémentaires

Les salariés travaillant en horaires réduits de fin de semaine sont assimilés pour le décompte du temps de travail à des salariés à temps plein de fin de semaine.

Ainsi, les heures éventuellement travaillées de 24h à 35h incluse seront payées en heures complémentaires

Les heures éventuellement travaillées au-delà de 35 h seront payées en heures supplémentaires (actuellement 125% puis 150%) dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur et dans la limite légale de 48 heures maximum pour une semaine.

Prime annuelle :

La prime annuelle est calculée selon les mêmes modalités que pour le personnel de semaine, au prorata du temps travaillé.

4. CONGES.

La loi prévoit que tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois quel que soit le nombre d'heures travaillées, auxquels s'ajoutent les éventuels congés conventionnels.

Afin de faciliter le décompte et la prise des congés en interne, le nombre de jours de congés acquis est calculé de la façon suivante :

Exemple d'un salarié bénéficiant de 30 jours ouvrables de congés et de 3 jours au titre de l'ancienneté

$$\frac{(30 \text{ jours ouvrables} + 3 \text{ jours}) \times 2 \text{ (jours moyens travaillés / semaine)}}{6 \text{ jours ouvrables}} = 11 \text{ jours}$$

Ces **11 jours** de congés **correspondent à 5 Week-ends + 1 poste** (samedi ou dimanche)
Le résultat du calcul sera arrondi à l'entier supérieur.

Les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux ne sont pas proratisés et sont accordés y compris en WE, si ces absences interviennent au moment de l'évènement

5. JOURS FERIES

Les salariés de week-end ne travailleront pas le 1er mai, le salaire sera maintenu.

6. CHANGEMENT D'HORAIRE

En cas de changement d'horaire (ex : passage à un horaire de semaine), un calcul de droits acquis (congés, allocation annuelle etc.) sera effectué au prorata du temps travaillé et réaffecté aux modalités du nouvel horaire.

Passage en équipe Week-End et retour en équipe semaine :

Délai de prévenance avant le début : 2 semaines,

Délai de prévenance avant l'arrêt : 2 semaines

7. ENCADREMENT

Deux managers Techniques et le Responsable d'Unité de Production auront la responsabilité d'assurer l'encadrement et la sécurité de l'équipe .
Ils devront tenir le relevé des horaires effectués et auront la responsabilité de transmettre les informations au service du personnel.

Il est envisagé de proposer au Responsable de Production un contrat de travail type selon le projet joint en annexe sous réserve de l'accord de l'intéressé.

8. ABSENCES

Les absences (autorisées non payées, congés sans solde etc.), entraîneront une diminution du salaire proportionnellement aux heures d'absence.

9. FORMATION

Les salariés de week-end pourront bénéficier de formation théorique ou pratique en semaine (notamment les nouveaux embauchés). Pendant cette période ils seront donc à 35 heures en moyenne et rémunérés selon les conditions en vigueur dans l'entreprise pour ce type d'horaire.

10. CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail sera proposé aux salariés de la société travaillant en horaire journée ou en horaire d'équipe et volontaires pour faire partie de l'équipe week-end jour

11. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2005.

L'une ou l'autre des parties signataires pourra demander une révision de cet accord ou le dénoncer avec un préavis de trois mois.

12. DEPÔT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, en cinq exemplaires à l'expiration du délai visé à l'article L132.2.2. du Code du Travail, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Moirans en 6 exemplaires, le 4 février 2005.

Pour la CFE-CGC :
Denis ALVIN

Pour la CFDT :
Jean-Marie DUBOIS

Pour la CGT :
Marc DOREL

Pour la Direction :
Florence DUMOLARD (RRH)

6 04 102/05

«Titre» «Nom» «Prénom»

Section : «Section»

**PROJET D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL
DU RESPONSABLE D'UNITE DE PRODUCTION**

Suite à l'accord sur la mise en place d'une équipe de fin de semaine travaillant de jour signé le 4 février 2005 entre la Direction de TRIXELL et les Organisations Syndicales CGT, CFDT et CFE/CGC, nous vous précisons ci-dessous les mesures vous concernant applicables à compter du «Date_Départ» et pour une durée Indéterminée

HORAIRE DE TRAVAIL

30 H hebdomadaire réparties de la façon suivante :

- Le vendredi : **14h00 / 17h00**
- Le Samedi et dimanche : **6h00 / 18h00**
- Le lundi : **9h00 / 12h00**

La répartition de cet horaire est donnée à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications par la Direction en fonction des nécessités de l'activité (par exemple, dans l'hypothèse de la mise en place d'une équipe Week-End Nuit).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le titulaire pourra être amené à intervenir en semaine à des fins d'encadrement conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Ces heures effectuées au delà de 30 heures seront rémunérées conformément aux dispositions en vigueur.

Pour la bonne règle, nous vous prions de bien vouloir nous retourner le double de cette lettre muni de votre signature, précédée de la mention "Lu et Approuvé"

F. DUMOLARD
Responsable Ressources Humaines