

ACCORD SOCIAL de SUBSTITUTION.

Entre la **Société Gascogne Flexible**, représentée par Monsieur Dominique **COUTIERE**, en sa qualité de Président,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales** représentatives au sein de la société, représentées par :

- Pour la **C.F.E.- C.G.C** : M. Stéphane **ARNAUD** (Délégué Syndical),
- Pour la **C.G.T** : M. Cyrille **FOURNET** (Délégué Syndical).

D'autre part :

Il a été convenu ce qui suit :

FC

m S.A.

PREAMBULE

La signature le 9 avril 2014 par Gascogne avec ses créanciers bancaires, sociaux et fiscaux et un consortium d'investisseurs structuré au sein de Attis 2 , sous l'égide du Comité Interministériel de Restructuration Industrielle du Protocole de Conciliation a permis de rentrer dans un plan de restructuration financière du Groupe aux enjeux majeurs pour sa survie.

Ce plan comporte à la fois un renforcement de ses fonds propres, une restructuration de la dette et un plan industriel dans toutes ses branches.

Ce plan industriel se traduit depuis cette date par la mise en œuvre d'investissements de retournement et de modifications organisationnelles au sein de chaque entreprise de la Division Emballage, incontournables pour son redressement.

Les difficultés économiques du Groupe, le respect de nos engagements de remboursement vis-à-vis des banques à partir de 2017 et le besoin impérieux d'un second plan d'investissements d'une même ampleur que le précédent à cette échéance ont fait l'objet d'un constat partagé entre Organisations syndicales et Direction à l'issue de nombreuses discussions.

Ce plan ambitieux 2018-2020 nécessitera pour être mis en œuvre des concours bancaires qui ne pourront être obtenus que si certains ratios sont atteints.

La dénonciation des accords collectifs d'entreprise est un corollaire indispensable de ce plan d'investissements dans une logique d'efforts partagés et consentis par toutes les parties prenantes.

Direction et Organisations syndicales se sont donc réunies dans le cadre de la dénonciation des accords collectifs avec la volonté de construire un nouveau socle social compatible avec les exigences de retournement du Groupe Gascogne et dans le respect total des dispositions conventionnelles de la Branche Professionnelle.

Le présent accord est ainsi le résultat de ces discussions et vient se substituer intégralement et de plein droit à tous les accords collectifs dénoncés.

Fc

SOMMAIRE

CHAPITRE I. LA REMUNERATION.

Article 1. La définition des taux horaires.

Article 2. Les heures supplémentaires.

2.1 Définition, recours et paiement des heures supplémentaires.

2.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Article 3. Les rappels.

3.1. Le rappel 5X8C.

3.2 L'indemnité de dérangement pour rappel pour changement d'horaire.

Article 4. Les jours fériés travaillés.

Article 5. La prime de remplacement.

Article 6. La prime de treizième mois.

Article 7. La prime de vacances.

Article 8. La prime d'ancienneté.

8.1 La prime d'ancienneté cadres.

8.2 La prime d'ancienneté non-cadres.

Article 9. La prime 5X8C.

Article 10. La carence maladie.

Article 11. Les IJSS.

Article 12. Les médailles du travail.

Article 13. Panier de jour.

CHAPITRE II. LE TRAVAIL DE NUIT.

Introduction. Objet et champ d'application.

Article 1. Définition du Travail de nuit et reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit.

1.1 Définitions du travail de nuit.

1.2 Définition du travailleur de nuit.

Article 2. Durée du travail des travailleurs de nuit.

2.1 Durées maximales du travail.

2.2 Modalités de dérogations

Fc

Article 3. Les contreparties au travail de nuit.

3.1 Repos compensateur des travailleurs de nuit.

3.1.1 Modalités d'acquisition du repos compensateur de nuit.

3.1.1.1 Principe d'acquisition du repos compensateur et période de référence.

3.1.1.2 Acquisition du repos compensateur de nuit.

3.1.1.3 Suivi du travail de nuit.

3.1.2 Modalités de prise du repos compensateur de nuit.

3.1.3 Information des salariés.

3.1.4 Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos compensateur de nuit.

3.2 Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit.

Article 4. Les garanties attribuées aux travailleurs de nuit.

4.1 Des garanties sur le passage de l'affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour.

4.1.1 Garanties résultant d'obligations familiales impérieuses.

4.1.2 Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales.

4.2 Des garanties sur le passage d'un poste de jour à un poste de nuit.

4.3. Une surveillance médicale renforcée.

4.4 Protection spécifique pour les femmes enceintes.

4.5 Mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Article 5. Organisation des temps de pause.

Article 6. Autres nuisances : Le travail du Dimanche.

Article 7. La forfaitisation des nuisances.

CHAPITRE III. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1. Régime « 3X8D ».

Article 2. Régime « 5X8C ».

Article 3. Régime « 2X8D ».

Article 4. Régime Journée.

4.1 « Tenue de travail ».

4.2 « Sans tenue de travail ».

Article 5. Durée du travail des Cadres.

5.1. Champ d'application.

5.1.1 Cadres-Dirigeants.

5.1.2 Cadres non-dirigeants.

5.1.3 Agents de maîtrise encadrants.

5.2 Durée du travail- Forfait jours sur l'année.

5.3 Mesures et contrôles.

5.4 Caractéristiques du Forfait-jours et modalités de suivi.

Gascogne Flexible.

Article 6. Acquisition de jours RTT.

6.1 Période de prise et d'acquisition.

6.2 Acquisition lors des absences lors des absences.

Article 7. Les Astreintes.

Article 8. Le temps d'habillage et de déshabillage.

8.1 Les salariés concernés.

8.2 Une contrepartie sous forme de repos.

Article 9. Le temps de passation de consigne et le temps de pause.

Article 10. Les Congés payés.

10.1 Le Droit à Congés payés légaux.

10.2 La prise des congés payés.

10.3 Les jours dits de fractionnement.

10.4 L'acquisition de congés payés pendant la maladie.

10.5 La base de calcul de l'indemnité de congés payés dite « Avantage congé ».

10.6 Les congés ancienneté.

Article 11. Les Congés mère de famille.

Article 12. La Journée de solidarité.

Article 13. Le jour de Congé supplémentaire « moules-frites ».

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1. Durée- Révision- Dénonciation.

1.1 Durée.

1.2 Révision.

1.3 Dénonciation.

Article 2. Date d'effet et de publicité.

ANNEXES

Fc

CHAPITRE I. LA REMUNERATION.

Article 1. La définition des taux horaires.

- THB = salaire de base / horaire contractuel
- THT = (salaire de base + ancienneté) / horaire contractuel
- Majoration Dimanche = THB * 50%
- Majoration nuit = THB * 23%

Article 2. Les heures supplémentaires.

2.1 Définition, recours et paiement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail exclusivement à la demande de l'Employeur. Ces heures sont réalisées dans la continuité de l'horaire normal notamment pour terminer des travaux engagés, assurer la continuité du service...etc.

Les heures supplémentaires seront rémunérées sur la base du THB, de la manière suivante :

- 25% pour les huit premières heures supplémentaires.
- 50% pour les heures supplémentaires suivantes.

Le recours aux heures supplémentaires (dans la limite du contingent) sera imposé par la Direction après information préalable du Comité d'entreprise sauf si des volontaires se proposent.

Ainsi, sauf volontariat et cas exceptionnel (commande imprévue, urgente, travaux urgents...) un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté par la Direction pour informer les salariés concernés. Cette information se fera par voie d'affichage au sein de l'entreprise.

Pour les heures réalisées au-delà du contingent, conformément aux dispositions conventionnelles, l'employeur consultera le Comité d'entreprise pour avis préalable lorsqu'il envisage d'imposer aux salariés un dépassement du contingent annuel.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du Comité d'entreprise.

2.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Pour le régime « journée », « 2X8D » et « 3X8D » le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera la semaine civile (lundi 0 h au dimanche 24 heures).

Pour les régimes « 5X8C », les parties conviennent de fixer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur le cycle. Le cycle doit être entendu comme étant une période de 10 jours au cours de laquelle le salarié en « 5X8C » alterne entre 6 jours de travail et 4 jours de repos.

Fc

Article 3. Les rappels.

3.1. Le rappel 5X8C.

Lorsqu'il est demandé (par anticipation et sur volontariat) au personnel non-cadre (notamment celui en 5X8C) de revenir à l'usine sur un jour de repos, celui-ci pourra :

- Soit bénéficier d'une majoration financière qui se calcule de la façon suivante: Nombre d'heures * (THB*150%).
- Soit, après accord de la hiérarchie, récupérer une journée avec en sus le versement d'une majoration à 50% (c'est-à-dire THB *50%).

Ce nouveau mode de calcul vient remplacer le paiement du « rappel 5X8C » tel qu'il existe aujourd'hui. Il est précisé également que l'attribution de cette indemnisation se déclenchera uniquement sur demande de rappel émanant de la Direction.

A cette majoration, viendra s'ajouter l'indemnité de dérangement si le collaborateur est rappelé en dehors de ses heures normales de travail (cf: article 3.2 du présent chapitre).

3.2 L'indemnité de dérangement pour rappel pour changement d'horaire.

Le personnel non-cadre rappelé chez lui en dehors de ses heures normales de travail, se verra attribuer, conformément aux dispositions conventionnelles, une indemnité forfaitaire égale à :

- 1.5* THB s'il est rappelé en journée.
- 3 * THB s'il est rappelé de nuit (entre 21h et 5h).

Article 4. Les jours fériés travaillés.

Le travail des jours fériés s'entend du travail réalisé les jours fériés légaux à l'exception du 1^{er} mai.

La majoration du travail d'un jour férié se fera comme suit :

- Nombre d'heures * (THB + Majoration dimanche).

Le travail du 1^{er} mai, donnera lieu à la majoration suivante :

- Nombre d'heures * (THB + THB + Majoration Dimanche).

Ces jours fériés seront payés selon ces modalités uniquement s'ils sont effectivement travaillés. Dans la seule hypothèse d'un jour férié non travaillé car intégré dans une période de congés, celui-ci sera à titre dérogatoire, rémunéré selon les bases mentionnées ci-dessus.

Tc

Article 5. La prime de remplacement.

L'ensemble des primes de remplacement (différentiel de coefficient, forfaits... etc) existantes aujourd'hui au sein de l'entreprise, sont supprimées au bénéfice de l'application des dispositions conventionnelles en la matière.

Les modalités d'octroi de ces dispositions sont décrites dans le tableau en annexe n° 1.

Article 6. La prime de treizième mois.

La prime de treizième mois telle qu'elle existe aujourd'hui au sein de l'entreprise est maintenue pour tous les salariés qu'ils aient été embauchés avant ou après la date de dénonciation des accords collectifs.

Un point sera fait pour les collaborateurs embauchés postérieurement à la dénonciation des accords afin de recalculer, le cas échéant, leur rémunération mensuelle.

Pour rappel, cette prime de treizième mois est versée en deux fois au cours de l'année N avec proratisation en fonction de la date d'entrée/sortie au cours de la période de référence:

- Pour les salariés présents du 01/01 N au 30/06N, payé en juin N : (salaire + ancienneté) * 25%.
- Salariés présents du 01/07 N au 31/12 N, payé en décembre N : (salaire + ancienneté) * 75%.

Article 7. La prime de vacances.

La prime de vacances telle qu'elle existe aujourd'hui et mentionnée dans les contrats de travail en application des accords collectifs dénoncés, est supprimée et remplacée en « prime de présence » dont le but est de lutter contre l'absentéisme.

Le principe de cette prime est le suivant : Les collaborateurs effectivement présents dans l'entreprise du 01/01 N au 30/06 N bénéficieront d'une prime égale à : (salaire de base + ancienneté)* 50%, versée en juin N.

L'attribution de cette prime se fera néanmoins selon deux modalités :

- 50% du montant restera fixe.
- 50% variable selon le temps de présence effectif du salarié au cours de l'année de référence.

Seront ainsi déduites les absences de toute nature qu'elles soient liées au travail ou pas et notamment les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif, ainsi que les

Fc

Gascogne Flexible.

absences consécutives à un accident du travail et/ou une maladie professionnelle, un accident de trajet, la maladie...

En revanche, ne seront pas déduites, les absences liées :

- aux congés payés, aux jours RTT,
- aux affections de longue durée telles que définies par le Code de la sécurité sociale sous réserve d'en justifier (à ce jour, liste de 30 maladies),
- au congé maternité, congé paternité, congé d'adoption,
- au mi-temps thérapeutique.

Il est précisé par ailleurs, que les sommes déduites au titre des absences susvisées seront ensuite redistribuées entre les salariés effectivement présents au cours de l'année de référence c'est-à-dire ceux ne justifiant d'aucune de ces absences.

Article 8. La prime d'ancienneté.

8.1 La prime d'ancienneté cadres.

La prime d'ancienneté Cadres telle qu'appliquée aujourd'hui au sein de l'entreprise est supprimée.

Elle demeure néanmoins un avantage individuel acquis dont bénéficiaient, au titre des accords collectifs d'entreprise dénoncés, les seuls salariés engagés dans l'entreprise avant la date de dénonciation de ces accords (la date de dépôt de la dénonciation auprès du DIRECCTE à savoir, le 11 mai 2015 pour Gascogne Flexible).

En pratique, l'avantage acquis résultant du bénéfice de la prime d'ancienneté sera limité au dernier pourcentage acquis jusqu'à ce que les accords dénoncés cessent de produire leurs effets, à savoir le 10 août 2016 et ne variera plus.

8.2 La prime d'ancienneté non-cadres.

La prime d'ancienneté au bénéfice des collaborateurs non-cadres est maintenue mais dans des conditions différentes.

Il est décidé que le calcul de la prime d'ancienneté se fera par application des pourcentages conventionnels fixés par le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Pourcentage
Après 3 ans	3%
Après 6 ans	6%
Après 9 ans	9%
Après 12 ans	12%
Après 15 ans	15%

Fc

Gascogne Flexible.

Ces pourcentages seront néanmoins calculés sur une base de référence mensuelle correspondante au salaire de base, plus favorable que celle prévue conventionnellement.

Article 9. La prime 5X8C.

La prime mensuelle forfaitaire d'un montant de 137.14€ dite « prime 5X8C » attribuée aux collaborateurs concernés par ce régime horaire est maintenue au titre des avantages individuels acquis pour ceux engagés avant la date de dénonciation des accords collectifs et qui en bénéficiaient déjà à cette date.

Les parties signataires ont décidé d'étendre le principe de cette prime à l'ensemble de la population « 5X8C » qu'elle ait été engagée avant ou après la date de dénonciation des accords collectifs.

Il est précisé que le montant de cette prime suivra l'évolution des éventuelles augmentations générales.

Article 10. La carence maladie.

La volonté de réduire l'absentéisme a fait l'objet d'un consensus unanime lors des discussions entre Direction et Délégations syndicales.

C'est pourquoi, il a été décidé d'instaurer un délai de carence en cas de maladie selon les règles conventionnelles.

Article 11. Les IJSS.

L'usage consistant à prendre en charge par l'employeur la CSG-CRDS lors des absences indemnisées par la Sécurité sociale est supprimé à partir du 1^{er} septembre 2016.

Article 12. Les médailles du travail.

Le dispositif relatif aux médailles du travail tel qu'il existe aujourd'hui est supprimé.

Il sera fait, en substitution, application des règles conventionnelles soit au choix après 10 ans de présence dans l'entreprise:

- un jour de congé exceptionnel
- ou le paiement d'une journée de travail au salaire de base.

Article 13. Panier de jour.

Les collaborateurs travaillant en Régime continu et discontinu bénéficieront du maintien du versement d'un panier de jour dont le montant reste fixé à 3.21€ bruts par jour travaillé dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, soit à partir de 4 heures de travail effectif par jour.

Ce panier de jour ne sera pas versé en cas d'absence, quel qu'en soit le motif : congés, arrêt de travail, jours RTT...

Fc

CHAPITRE II. LE TRAVAIL DE NUIT.

La société Gascogne Flexible est amenée, pour des raisons inhérentes à son activité, à recourir au travail de nuit. En effet, le mode d'organisation du travail développé dans l'entreprise fait que la majorité des salariés sont occupés en équipe successives sur les mêmes postes de travail selon un rythme qui peut être de type continu ou discontinu.

Introduction. Objet et champ d'application.

A défaut d'accord de branche précisant les modalités du recours au travail de nuit, la direction et les organisations syndicales de Gascogne Flexible ont convenu le présent chapitre d'application directe visant à fixer les principes du recours au travail de nuit et en précisant notamment :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les conditions de mise en place du travail de nuit et son extension à de nouvelles catégories de salariés ;
- le bénéfice d'un repos compensateur pour les travailleurs de nuit, ses modalités d'acquisition et de prise ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- les mesures permettant de faciliter l'activité nocturne avec les responsabilités sociales et familiales ;
- l'organisation du temps de pause.

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise et ce directement :

- à l'ensemble des salariés ayant déjà recours au travail de nuit
- à de nouvelles catégories de salariés susceptibles un jour d'être affectées à des postes impliquant le travail de nuit.

Ce chapitre concerne l'ensemble des salariés de Gascogne Flexible :

- Ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).
- Le personnel en contrat d'alternance (apprentissage, qualification, adaptation) sous réserve des exclusions prévues par des dispositions légales ou réglementaires.
- Les salariés intérimaires bénéficieront de la même manière des dispositions contenues dans le présent chapitre.

Article 1. Définition du Travail de nuit et reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit.

1.1 Définitions du travail de nuit.

Au regard des caractéristiques particulières de l'activité de Gascogne Flexible, les parties signataires ont convenu de retenir comme plage horaire encadrant le travail de nuit, la période suivante : 21 heures - 5 heures.

1.2 Définition du travailleur de nuit.

Conformément aux dispositions légales, le travailleur de nuit est défini comme étant un salarié accomplissant au cours d'une période de référence un nombre minimal d'heures de travail de nuit.

Les parties conviennent donc par le présent accord de définir le travailleur de nuit habituel comme tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien;
- soit, sur une période de douze mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif sur la période définie au 1.1.

Compte tenu des spécificités de l'organisation du travail de Gascogne Flexible, il apparaît que l'ensemble des salariés travaillant en régime continu ont la qualité de travailleur de nuit.

Une régularisation sera effectuée a posteriori dès lors qu'il sera constaté qu'un salarié remplit les conditions pour être qualifié de travailleur de nuit.

Il est rappelé que les salariés concernés doivent être âgés d'au moins 18 ans.

Article 2. Durée du travail des travailleurs de nuit.

2.1 Durées maximales du travail.

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit compris, pour tout ou partie, sur la période de référence du travail de nuit telle que définie à l'article 1.1.

2.2 Modalités de dérogations

En cas d'événements exceptionnels, il pourra être dérogé aux durées maximales dans le respect des dispositions relatives aux dérogations au temps de repos quotidien prévues par la convention collective.

Article 3. Les contreparties au travail de nuit.

Les contraintes du travail de nuit génèrent deux types de contreparties qui se déclinent :

- pour le salarié considéré comme travailleur de nuit sous forme de repos compensateur de nuit.
- pour l'ensemble des salariés concernés par le travail de nuit sous forme de majoration de salaire.

3.1 Repos compensateur des travailleurs de nuit.

3.1.1 Modalités d'acquisition du repos compensateur de nuit.

En contrepartie du travail de nuit, les salariés non-cadres ayant la qualité de travailleurs de nuit telle que définie à l'article 1.2 ci-dessus, bénéficieront d'un repos compensateur spécifique dont les modalités d'attribution et de prise sont définies ci-après.

3.1.1.1 Principe d'acquisition du repos compensateur et période de référence.

Tout salarié travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé dit « repos compensateur de nuit » attribué sous réserve d'avoir réalisé un nombre minimal d'heures de nuit au cours d'une période de référence.

Les parties ont convenu de retenir l'année civile comme période de référence.

3.1.1.2 Acquisition du repos compensateur de nuit.

L'acquisition du repos compensateur de nuit varie en fonction du nombre d'heures de nuit effectivement travaillées au cours de la période de référence fixée ci-dessus. Pour la détermination de ce repos compensateur, l'assiette prise en compte correspond au temps de travail effectif compris entre 21 heures et 5 heures.

Ce repos sera calculé sur la base de 3% des heures de nuit effectives réalisées par an et par salarié et arrondi :

- à l'entier inférieur si le chiffre après la virgule est strictement inférieur à 5,
- à l'entier supérieur si le chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5.

Le nombre de jours attribués au titre du « repos compensateur de nuit » seront des jours ouvrés.

Pour les 5x8 continu, il est convenu que l'attribution du repos compensateur de nuit est d'ores et déjà incluse dans le temps de travail compte tenu de l'horaire réellement travaillé au regard de la base retenue pour le calcul de la rémunération (cf : annexe n°4). Cette population n'est donc pas concernée par l'ensemble des dispositions relatives aux repos compensateur de nuit présentées dans le présent accord.

Fc

3.1.1.3 Suivi du travail de nuit.

Il sera tenu pour chaque salarié, qu'il soit ou non travailleur de nuit du fait de son horaire de travail habituel, un compteur individuel faisant apparaître, pour chaque période de paie, le cumul des heures de nuit effectuées depuis le début de l'année civile.

Ce suivi aura pour objet :

- de déterminer le nombre d'heures de nuit effectivement travaillées afin de permettre l'octroi du nombre de jours de repos compensateur dont le salarié bénéficiera ;
- d'effectuer une régularisation à l'issue de l'exercice civil (ou en cours de période) afin, le cas échéant, d'attribuer la qualité de travailleur de nuit aux salariés qui entreraient dans la définition légale et réglementaire.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés bénéficieront du droit à repos compensateur selon les conditions fixées ci-dessus.

3.1.2 Modalités de prise du repos compensateur de nuit.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier du repos compensateur acquis à l'issue de la période de référence, un arrêté de compteur sera opéré annuellement (au 31/12).

La date effective de prise du repos compensateur de nuit sera arrêtée après accord de la hiérarchie sur la demande du salarié.

3.1.3 Information des salariés.

Une information individuelle figurant au bulletin de salaire du mois de décembre est faite au salarié. Le bulletin de paie fera apparaître la durée du « repos compensateur de nuit » portée à son crédit.

3.1.4 Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos compensateur de nuit.

Le compteur de repos compensateur de nuit est alimenté par les heures de travail effectivement réalisées. En conséquence, les absences intervenues pendant la plage horaire de nuit n'ouvrent pas droit à l'acquisition du repos compensateur de nuit.

Les salariés entrés ou sortis de l'entreprise bénéficieront du droit au repos compensateur sous réserve de remplir les conditions d'acquisition définies ci-dessus.

3.2 Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit.

Tout salarié qu'il soit ou non travailleur de nuit du fait de son horaire de travail habituel, occupé au cours de la plage horaire définie à l'article 1.1 du présent chapitre, bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de base (THB) à hauteur de 23%.

Un panier de nuit, dont le montant reste fixé à 5.29€, lui est également attribué.

Dans l'hypothèse où il sera demandé par la Direction au collaborateur de basculer ponctuellement sur un horaire de jour alors qu'il était de nuit, la majoration du travail de nuit susvisée lui sera maintenue.

Article 4. Les garanties attribuées aux travailleurs de nuit.

Gascogne Flexible organisera les horaires des salariés « travailleurs de nuit » avec une attention particulière, en prenant les dispositions nécessaires pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec leur responsabilité familiales et/ou sociales.

4.1 Des garanties sur le passage de l'affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour.

4.1.1 Garanties résultant d'obligations familiales impérieuses.

Le salarié travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour au sein de l'entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié, justifiée par le fait que le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), sera traitée prioritairement afin de lui permettre de poursuivre son activité sur un poste équivalent de jour.

4.1.2 Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de permettre aux salariés travailleurs de nuit exerçant des activités emportant une responsabilité sociale (conseiller prud'homal, conseiller du salarié...etc) d'assurer leurs engagements.

4.2 Des garanties sur le passage d'un poste de jour à un poste de nuit.

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à son accord express.

En cas de modification collective de l'organisation du travail entraînant une activité de nuit, les salariés justifiant d'une situation familiale impérieuse pourront refuser le passage à un horaire de nuit.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

4.3. Une surveillance médicale renforcée.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière qui a pour objet de permettre au Médecin du travail d'apprécier les conséquences du travail de nuit sur leur santé et leur sécurité.

Cette surveillance renforcée s'exercera dans les conditions suivantes :

- Un salarié ne peut être affecté à un poste lui attribuant la qualité de travailleur de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen médical préalable et si la fiche établie par le Médecin du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un tel poste.

- Cette fiche d'aptitude sera renouvelée tous les 6 mois lors d'un examen par le Médecin du travail.

- En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit pourra à sa demande, bénéficier d'un examen médical.

4.4 Protection spécifique pour les femmes enceintes.

Une femme enceinte doit, sur sa demande écrite ou celle du Médecin du travail, être affectée à un poste de jour si le poste impliquant du travail de nuit est incompatible avec son état pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, elle doit faire connaître à la salariée ou au Médecin du travail, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat de travail est prévue jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, assortie d'une garantie de rémunération.

4.5 Mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

L'employeur prendra les mesures nécessaires permettant au salarié travailleur de nuit d'accéder à la formation professionnelle continue dans des conditions identiques à celles des salariés travaillant de jour.

Article 5. Organisation des temps de pause.

Les temps de pause seront organisés conformément aux dispositions prévues par l'article 9 du Chapitre III « Organisation du temps de travail » (Cf : infra).

Article 6. Autres nuisances : Le travail du Dimanche.

Pour les salariés amenés à travailler le dimanche de 5h à 5h, une contrepartie sous forme de majoration salariale est attribuée.

Le calcul, tel qu'il existe aujourd'hui, de cette majoration est reconduit, à savoir :

- Nombre d'heures* (THB * 50%).

Article 7. La forfaitisation des nuisances.

Actuellement, le travail de nuit et de dimanche sont indemnisés au « réel ».
Les parties conviennent de mettre en place un système de forfait afin que l'indemnisation des nuisances soit lissée dans la rémunération des collaborateurs concernés.

-Le forfait Nuit:

Pour le 5X8C : 7,35%.

- Salaire de base * % forfait.

Pour le 3X8D : 7%.

- Salaire de base * % forfait.

-Le forfait Dimanche:

Pour le 5X8C : 6,85%.

- Salaire de base * % forfait.

(Cf : Formules de calcul pour l'ensemble des forfaits en annexe n° 2.).

Fc

CHAPITRE III. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1. Régime 3X8D.

Le temps de travail des collaborateurs en 3X8D est réduit de manière à ne plus travailler le vendredi de nuit ce qui correspond à 17 vendredi non travaillés dans l'année.

Cette nouvelle organisation génère, 9,5 jours RTT.

(Cf : Annexe n°3)

Article 2. Régime 5X8C.

Les dispositions de ce régime horaire sont maintenues (Cf : Annexe n°4).

Article 3. Régime 2X8D.

Le temps de travail des collaborateurs en « 2X8D » a été recalculé sur la base annuelle légale (1607h) pour un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Le décompte génère 25 jours RTT (Cf : Annexe n° 6).

Article 4. Régime Journée.

Pour le régime « Journée », une distinction a été faite entre les collaborateurs ayant une tenue de travail obligatoire et ceux n'ayant pas de tenue de travail obligatoire.

Il est précisé que la situation du salarié « en journée » amené à réaliser des remplacements en « 5X8C » sera à discuter avant le 1^{er}/01/2017.

4.1 « Tenue de travail ».

Pour cette population, il a été décidé de ramener le temps de travail hebdomadaire à 38h50 (centièmes).

Cette réduction du temps de travail ramène le nombre de jours RTT à 17 (Cf : Annexe n°5).

Il a été décidé d'encadrer la prise de ces jours RTT. En effet, sur les 17 jours disponibles annuellement, 12 jours seront à prendre à raison d'un jour par mois (ou selon les besoins d'organisation du service) et les 5 jours restant pourront être pris sur le reste de l'année de manière consécutive.

4.2 « Sans tenue de travail ».

Pour cette population, il a été décidé de maintenir l'horaire hebdomadaire actuel soit 39h ce qui génère 20 jours RTT en restant (Cf : Annexe n°5 bis).

Il a été décidé d'encadrer la prise de ces jours RTT. En effet, sur les 20 jours disponibles annuellement, 12 jours seront à prendre à raison d'un jour par mois (ou selon les besoins

T-c

m

Gascogne Flexible.

d'organisation du service) et les 8 jours restant pourront être pris sur le reste de l'année de manière consécutive.

Un Accord relatif aux « horaires variables » avec plages fixes/plages variables sera à écrire avant le 31 mars 2017 pour tous les salariés à la journée.

Article 5. Durée du travail des Cadres.

Il est précisé que la mise en place des présentes dispositions relatives aux forfaits-jours pour les populations concernées, est complétée par la signature par le salarié, d'une convention de forfait individuelle intégrée dans le contrat de travail (un avenant ou le cas échéant une clause contractuelle spécifique) formalisant son accord exprès.

5.1. Champ d'application.

5.1.1 Cadres-Dirigeants.

Les Cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, c'est-à-dire ceux auxquels sont « confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués"... ne sont pas soumis aux présentes dispositions.

5.1.2 Cadres non-dirigeants.

Au sein de Gascogne Flexible, la durée du temps de travail des Cadres ne peut être prédéterminée et ne peut les conduire à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

En conséquence, c'est le forfait annuel en jours qui apparaît la solution la plus adaptée à l'entreprise.

5.1.3 Agents de maîtrise « encadrants ».

Les présentes dispositions s'appliqueront également aux agents de maîtrise « encadrants » présents dans l'entreprise.

En effet, il a été constaté que la durée du travail de cette population ne peut, au même titre que celle des Cadres, être prédéterminée dans la mesure où ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Fc

5.2 Durée du travail- Forfait jours sur l'année.

Il est conclu un accord collectif de convention de forfait en jours qui fixe le nombre de jours travaillés des Cadres à 218 jours (plafond conventionnel) selon un calcul réalisé chaque année en fonction du nombre de jours dans l'année et du nombre de jours fériés ne tombant pas en semaine.

Pour les agents de maîtrise « encadrants » le nombre de jours travaillés dans l'année est fixé en moyenne à 215. Chacun de ces jours de présence créditera un compteur de RTT de 0.37h (0.185 en cas de demi-journée) soit un équivalent de 10 jours de RTT par an.

5.3 Mesures et contrôles.

Pour annualiser la durée de 218 jours ou des 215 jours, il sera pris comme période de référence l'année civile (du 01.01 au 31.12).

5.4 Caractéristiques du Forfait-jours et modalités de suivi.

L'objectif de cet accord n'est pas d'amener à des pratiques quotidiennes excessives, en période normale, mais de permettre aux salariés concernés de conserver l'autonomie de gestion de leur temps, une qualité de vie au travail et hors travail.

La Société et les salariés concernés doivent s'organiser pour éviter les interférences pendant les jours de repos.

A ce titre, la délégation et la gestion du temps sont des principes d'organisation qui doivent s'appliquer à Gascogne Flexible :

- Ce forfait n'est pas incompatible avec la mesure de l'activité, et c'est l'efficacité qui doit guider les discussions, notamment lors des entretiens hiérarchiques périodiques.
- Une journée normale de travail n'a pas, pour un Cadre et/ou un Agent de maîtrise encadrant, à être systématiquement de durée supérieure à celle des équipes qui dépendent de lui dans le respect d'une organisation d'amplitude de service.
- L'utilisation informatique et les moyens modernes de communication doivent être développés dans un souci commun de gestion du temps.
- En tant que de besoin, les problèmes de gestion des temps individuels et collectifs pourront faire l'objet d'un échange lors des réunions habituelles avec les Agents de maîtrise et les Cadres, dans le respect de la liberté de chacun.
- La durée du travail de cette population est limitée à 5 jours de travail par semaine.
- Les limites légales quotidiennes (minimum de repos quotidien de 11 h consécutives) ou par semaine (35 h de repos hebdomadaire) sont de droit et ne doivent jamais être atteintes de façon régulière sans que le problème ne soit posé.

Fc

Dès lors, les modalités de contrôle de la charge de travail sont notamment :

- Le document de contrôle mensuel faisant apparaître le nombre de jours travaillés, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou RTT) alimenté par le salarié et validé par la hiérarchie.
- Un suivi régulier par l'employeur de l'organisation et de la charge de travail des agents de maîtrise et cadres en forfait jours, grâce à la démarche d'entretien annuel organisé par la direction permettant au-delà du bilan annuel et de la fixation des objectifs pour l'année à venir, d'évoquer l'amplitude, la charge de travail, l'articulation entre vie professionnelle et familiale (rubrique « équilibre missions/gestion du temps » du support d'entretien annuel cadre et agent de maîtrise encadrant).
- La possibilité pour un agent de maîtrise et un cadre de solliciter un entretien avec sa hiérarchie et/ou la Direction des Ressources Humaines si les seuils relatifs au repos sont régulièrement dépassés. Cet entretien a pour objectif de retrouver une situation normale sans attendre l'entretien annuel.

Article 6. Acquisition de jours RTT.

6.1 Période de prise et d'acquisition.

La période d'acquisition et de prise des jours RTT est fixée sur l'année civile soit du 01.01 au 31.12. Il est précisé que les jours RTT non-pris pendant cette période seront perdus.

6.2 Acquisition lors des absences.

Les jours RTT étant la contrepartie du travail effectif, l'acquisition des jours RTT sera neutralisée en cas d'absence quel qu'en soit le motif (maladie, absences non rémunérées...).

Article 7. Les Astreintes.

Le système d'astreintes tel qu'il existe aujourd'hui est maintenu.

A ce titre, du fait du fonctionnement en continu des installations techniques, il est nécessaire de prévoir un deuxième niveau de compétences. Les astreintes peuvent donc concerner :

- L'informatique,
- Le service maintenance
- L'encadrement...

L'indemnisation des astreintes est la suivante :

- Pour l'astreinte sur un jour de semaine : 20€ (du lundi au vendredi).
- Pour l'astreinte sur un jour férié : 35€.
- Pour l'astreinte sur weekend : 70€.

Fc

ni
ed.

Le déplacement est indemnisé selon la convention collective (1.5 fois le taux horaire si déplacement en journée, 3 fois si déplacement de nuit).

Les interventions sont rémunérées en heures supplémentaires (sauf pour les cadres en forfaits-jours). Les modalités d'octroi d'un jour de repos rémunéré dans la semaine d'astreinte restent maintenues telles qu'elles existent aujourd'hui.

Le temps déplacement aller et retour, dans la limite du trajet estimé entre le domicile et le lieu de travail, occasionné par une intervention est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel au taux horaire en vigueur.

Il est néanmoins convenu que des discussions s'ouvriront pour conclure un accord d'astreintes avant le 1^{er} janvier 2017.

Article 8. Le temps d'habillage et de déshabillage.

8.1 Les salariés concernés.

Le présent article s'applique aux salariés portant une tenue de travail au sein de l'entreprise et tenus de se vêtir et de se dévêtir dans l'enceinte de l'entreprise à l'exclusion des collaborateurs en 5x8 continu.

8.2 Une contrepartie sous forme de repos.

Les opérations d'habillage et de déshabillage sont exclues du temps de travail effectif et sont liées à la présence effective du salarié sur le site. Une contrepartie sous forme de repos sera donc attribuée (sauf pour le personnel en 5x8 continu) par jour travaillé sur le poste de travail. Tous les cas de figure où le salarié n'a donc pas à s'habiller et se déshabiller réellement sur le site, ne donneront pas lieu à de contrepartie.

Il a été décidé qu'un maximum de jours de repos par an sera attribué au personnel concerné dans les conditions suivantes :

- Pour le personnel en « 2X8D » : 3 jours.
- Pour le personnel en « 3X8D » : 3 jours.
- Pour le personnel en « Journée Tenue de travail obligatoire » : 3 jours.
- Pour le personnel en « 5X8C » : il est convenu que l'habillage et le déshabillage est d'ores et déjà inclus dans le temps de travail et la rémunération mensuelle associée et ne donnera lieu à aucune prise en compte supplémentaire compte tenu de l'horaire réellement travaillé (Cf : Annexe n°4).

A titre dérogatoire, ces 3 jours seront donnés forfaitairement en 2017 au titre de l'année 2016, Sauf pour les collaborateurs travaillant en 5x8C.

Il sera tenu un compteur annuel pour chaque salarié concerné à partir du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année civile afin de déterminer le droit à repos au titre de l'habillage et du déshabillage. Ces jours acquis seront à prendre l'année N+1.

Fc

Selon le niveau d'atteinte de l'objectif de réduction des micro-pauses (Cf : article 9 ci-après), l'attribution du nombre de jours maximal en contrepartie des opérations d'habillage et de déshabillage pourra être rediscutée et portée à 4.

IL est rappelé que le temps d'habillage et déshabillage sera attribué dès lors que ces opérations seront effectivement réalisées au sein de l'entreprise et uniquement dans ce cas.

S'il est constaté que cette règle n'est pas respectée (salariés qui arrivent habillés et/ou repartent habillés), le jour où le non-respect sera constaté, sera défalqué du calcul.

Article 9. Le temps de passation de consigne et le temps de pause.

Le temps de passation de consigne (estimé à 5 minutes) est intégré dans le temps de travail effectif.

Les parties conviennent qu'il en sera de même pour le temps de pause (20 minutes) pour les régimes continu (5x8C) et discontinu (2x8D et 3x8D).

Les « micro-pauses »

La Direction et les organisations syndicales constatent l'échec des dispositifs permettant de réguler les « micro-pauses » (café, cigarettes). Cette situation a engendré une dérive au sein de l'entreprise qu'il convient de réguler. C'est pourquoi, la Direction proposera lors d'un prochain Comité d'entreprise une note relative à l'encadrement de cette pause afin de discuter ensemble des modalités pratiques et surtout de réduire la fréquence de ces pauses.

Article 10. Les Congés payés.

10.1 Le Droit à Congés payés légaux.

Le point de départ de la période de prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés payés est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

La durée des congés est déterminée avec proratisation en fonction de la date d'entrée/sortie du salarié au cours de la période de référence, soit du 01-06 de l'année N-1 au 31-05 de l'année N.

10.2 La prise des congés payés.

Actuellement, la prise des congés payés se fait du 01.01 au 31.12.

Les parties conviennent que désormais les congés payés doivent obligatoirement être pris chaque année au cours de la période de référence mise en place par le présent accord, soit du 01-06 N au 31-05 N+1.

Une période de transition devra être organisée.

Fc

M

S

10.3 Les jours dits de fractionnement.

Actuellement, les deux jours dits de fractionnement sont automatiquement donnés au collaborateur qui justifie d'un jour de travail dans l'entreprise et l'octroi se fait au prorata du temps de présence.

Les parties conviennent de reconduire cette attribution dès lors que l'intéressé justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31.05.

10.4 L'acquisition de congés payés pendant la maladie.

Actuellement, le salarié en arrêt de travail pour maladie continue d'acquérir des congés payés dans la limite d'une durée d'absence de 6 mois.

Cette pratique est supprimée et il sera désormais fait application des dispositions conventionnelles (acquisition dans la limite d'une durée d'absence continue pour maladie de trois mois).

10.5 La base de calcul de l'indemnité de congés payés dite « Avantage congé ».

Actuellement, la base de calcul de cette indemnité prenait en compte la prime de treizième mois et la prime de vacances. Cette pratique est supprimée.

Les parties conviennent que désormais, seuls les éléments prévus par la loi (article L.3141-22 du Code du travail) seront pris en compte dans l'assiette de calcul. Cette règle entre en application à compter du 1^{er}/01/2017.

10.6 Les congés ancienneté.

OETAM.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, les salariés ayant le statut ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et ayant plus de dix-sept ans d'ancienneté, bénéficieront de jours de congés supplémentaires qui pourront, au choix du salarié être soit pris, soit indemnisés :

- Entre 17 et 21 ans : 2 jours.
- Entre 22 et 26 ans : 4 jours.
- Plus de 27 ans : 6 jours.

Il est également rappelé, conformément aux dispositions conventionnelles, que le collaborateur « technicien » ayant un coefficient supérieur ou égal à 205 et le collaborateur « agent de maîtrise » justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31.05, bénéficiera en sus, d'un jour de congé supplémentaire à prendre en cours d'année.

Fc

h

S!

Cadres

Les salariés ayant le statut « Cadres », bénéficieront de jours de congés supplémentaires qui pourront, au choix du salarié être soit pris, soit indemnisés :

- A condition d'avoir plus de 25 ans et au moins un an d'ancienneté : 2 jours.
- A condition d'avoir plus de 30 ans et entre un et 3 ans d'ancienneté : 4 jours.

Article 11. Les Congés mère de famille.

Le dispositif dénoncé au niveau de la Branche en 2012 reste maintenu pour celles qui en bénéficiaient déjà à cette date.

Néanmoins, il est précisé que ces jours de congés supplémentaires ne sont attribués que tant que l'enfant est à charge au sens de la législation sur les allocations familiales (c'est-à-dire : 20 ans).

Article 12. La Journée de solidarité.

La journée de solidarité est positionnée le lundi de pentecôte ; elle est considérée comme un jour férié et traitée comme tel.

Article 13. Le jour de Congé supplémentaire « moules-frites ».

L'attribution de cette journée de congé supplémentaire dite « moules-frites » est supprimée pour l'ensemble du personnel de la société.

Fc

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1. Durée- Révision- Dénonciation.

1.1 Durée.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.2 Révision.

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord sous réserve de respecter un préavis de trois mois et selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenues, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

1.3 Dénonciation.

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter le préavis légal et selon les modalités suivantes :

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et déposée auprès du DIRECCTE et du secrétariat du Greffe du conseil de Prud'hommes compétent.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, la ou les dispositions qui feront l'objet de cette dénonciation.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

A l'issue de ces négociations sera établi soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Gascogne Flexible.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

Article 2. Date d'effet et de publicité.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, sauf clauses contraires expressément indiquées.

Les Instances Représentatives du Personnel ont été préalablement consultées le 5 août 2016.

Il est établi en cinq exemplaires originaux pour remise à chaque délégation et pour les dépôts suivants qui seront effectués par la Direction de Gascogne Flexible dans les quinze jours de sa conclusion :

- en un exemplaire auprès de la DIRECCTE de Mont-de-Marsan (une version Flexible et une version sur support électronique signées des parties).
- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du tribunal du Conseil de Prud'hommes de Dax.

Fait à Dax en cinq exemplaires originaux, le 10 août 2016.

Pour la Direction.

Dominique COUTIERE

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Stéphane ARNAUD

Pour la C.G.T.

Cyrille FOURNET

Annexe n°1

Prime de remplacement

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	
Ouvrier - Ouvrier coef supérieur	Différentiel de coefficient au poste occupé
Ouvrier - Technicien	Différentiel de coefficient au poste occupé
Ouvrier - AM	Différentiel de coefficient au poste occupé
Employé-Employé coef supérieur	Différentiel de coef <u>au-delà d'un mois</u> = " Indemnité qui ne pourra être inférieure à la différence entre le minimum di poste du remplacé et le minimum du poste de remplaçant sans que la rémunération du remplaçant puisse être > à celle du remplacé "
Employée- AM ou assimilé	Différentiel de coef <u>au-delà de 2 mois</u> = " Indemnité qui ne pourra être inférieure à la différence entre le minimum di poste du remplacé et le minimum du poste de remplaçant sans que la rémunération du remplaçant puisse être > à celle du remplacé "
Technicien - Technicien coef supérieur	Différentiel de coefficient au poste occupé
Technicien - AM ou Cadre	
AM - AM coef supérieur	
AM - Cadre	

m
si

Fc

CALCUL FORFAIT DIMANCHE

	5X8C
	Forfait dimanche 50% horaire 152,2
NBRE JOURS / CYCLE	10
NBRE Dimanche / CYCLE	0,857
NBRE CYCLES / AN	$365/10 = 36,5$
NBRE DIMANCHE / AN	$36,5 \times 0,857 = 31,28$
HEURES PAYEES / AN	$152,2 \times 12 = 1826,40$
% DIMANCHE	$31,28 \times 850\% / 1826,40 = 6,85\%$




Annexe n°2 bis

Calcul % forfait nuit des différents régimes

	5X8C	3X8D
	Forfait nuit 23% horaire 152,2	Forfait nuit 23% horaire 152,2
NBRE JOURS / CYCLE	10	21
NBRE NUITS / CYCLE	2	4
NBRE CYCLES / AN	$365/10 = 36,5$	$365/21 = 17,38$
NBRE NUITS / AN	$36,5 \times 2 = 73$	$17,38 \times 4 = 69,52$
HEURES PAYEES / AN	$152,2 \times 2 = 1826,40$	$152,2 \times 4 = 1826,40$
% NUITS 3X8C	$73 \times 8 \times 23\% / 1826,40 = 7,35\%$	$69,52 \times 8 \times 23\% / 1826,40 = 7,00\%$

3X8 DISCONTINU

		Modalités : fin de la semaine Vendredi à 21h, passage de consigne et temps de pause inclus	
Une année complète	365	Jours	
Nbre jours par cycle	21	Jours	
Nbre de cycle / an	17,38	Cycles	
	(365 / 21) = 17,38		
Nbre jours travaillés /cycle	14	Jours	
nbre jours théoriques travaillés	243,33		
congés payés	27	Jours	
Les jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	8	JOURS	
nbre jours travaillés	208,3		
Heures quotidiennes	8,08	Heures / jour	
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1683,33	Heures	
Durée légale annuelle	1607	Heures	
calcul dépassement horaire	76,33	Heures	
Calcul nbre RTT	9,45	Arrondi à 9,5	
Repos compensateur de nuit : 3% par nuit effective travaillée	2,09	Jours	
Temps Habillage / Déshabillage maximum	3,0	Jours	

M M M M M R R
 A A A A A R R
 N N N N R R R

Handwritten signature and initials

FC

5X8 CONTINU

	calcul Actuel		Temps travail 35h (passage consigne et pause incluse)	
Une année complète	365	Jours	365	Jours
Nbre jours par cycle	10	Jours	10	Jours
Nbre de cycle / an	36,5	Cycles	36,5	Cycles
	$(365 / 10) = 36,5$		$(365 / 10) = 36,5$	
Nbre jours travaillés /cycle	6	Jours	6	Jours
nbre jours théoriques travaillés	$219 = 36,5 * 6$		$219 = 36,5 * 6$	
congés payés	28	Jours	27	Jours
nbre jours travaillés	$191 = (219 - 28)$		$192 = (219 - 27)$	
Heures quotidiennes	8	Heures / jour	8,08	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1528	Heures	1551,36	Heures
	$1528 = (191 * 8)$		$1551,36 = (192 * 8,08)$	
Durée légale annuelle	1607	Heures	1607	Heures
=>Ecart / temps payé (1607 H)			55,64	Heures
=> Repos compensateur de nuit : 3% par nuit effective travaillée)			17,7	Heures
=> Ecart			37,9	Heures
=> soit en jours			4,7	Jours
Temps Habillage / Dshabillage maximum			3,0	
=> Ecart			1,7	
Décision: Ecart ramené à 0.				

Personnel en Journée "Tenue de travail obligatoire"

		régime 38,50 heures	
Une année compte	365	Jours	
Les samedis et dimanches correspondent à	104	Jours	
Les jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	8	Jours	
congés payés	27	Jours	
nbre jours théoriques travaillés	226		
Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine, cela correspond à	7,70	Heures / jour	
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1740,2	Heures	
Durée légale annuelle	1607	Heures	
calcul dépassement horaire	133,2	Heures	
Calcul nbre RTT	17,30	17 RTT	
Temps Habillage / Déshabillage maximum		3 jours	

Annexe n°5 bis

Personnel en Journée " sans tenue de travail"

	régime 39 heures	
Une année compte	365	Jours
Les samedis et dimanches correspondent à	104	Jours
Les jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	8	Jours
congés payés	27	Jours
nbre jours théoriques travaillés	226	
Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine, cela correspond à	7,80	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1762,8	Heures
Durée légale annuelle	1607	Heures
calcul dépassement horaire	155,8	Heures
Calcul nbre RTT	19,97	20 RTT

m *l.s.*

FC

2X8 DISCONTINU

		Modalités : Passage de consigne et temps de pause inclus	
Une année compte	365	Jours	
Nbre jours par cycle	21	Jours	
Nbre de cycle / an	17,38	Cycles	
	$(365 / 21) = 17,38$		
Nbre jours travaillés /cycle	15	jours	
nbre jours théoriques travaillés	260,71		
congés payés	27	Jours	
Les jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	8	JOURS	
nbre jours travaillés	225,7		
Heures quotidiennes	8	Heures / jour	
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1805,71	Heures	
Durée légale annuelle	1607	Heures	
calcul dépassement horaire	198,71	Heures	
Calcul nbre RTT	24,84	Arrondi à 25	
Temps Habillage / Déshabillage maximum	3,0	Jours	

