

ACCORD D' HORAIRE VARIABLE INDIVIDUALISE

**THALES ELECTRON DEVICES
Etablissement TIV Moirans**

Entre, THALES ELECTRON DEVICES , Société anonyme au capital de
206 659 500 F dont le siège social est situé au :
2 bis, rue Latécoère – 78941 VELIZY Cedex,
Etablissement TIV, 460 rue du Pommarin 38430 MOIRANS
Représenté par Olivier Marze, Responsable Ressources Humaines

d'une part

Et les **Organisations Syndicales** désignées ci-après :

La **CFDT** représentée par

Jean Pierre VIVIER

La **CFE/CGC** représentée par

Pierre KAOUZA

La **CGT** représentée par

Isabelle MOREL

TRAIT D'UNION- SUPPER représenté par

Maria PANAGOPOULOS

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 collaborateurs de Niveau V et ne sont pas toujours compatibles avec le cadre des fluctuations de l'horaire hebdomadaire existant. Par ailleurs, le management des collaborateurs de Niveau V s'appuie à TIV sur les caractéristiques suivantes :

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

Il est ainsi apparu indispensable de donner à cette population spécifique 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 de modulation horaire du 25 avril 2003. Les salariés bénéficiant actuellement des modalités de l'accord du 25 avril 2003 intègrent automatiquement le présent dispositif.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

L'horaire variable individualisé est applicable sur la base du volontariat aux collaborateurs de Niveau V de TIV en Contrat à Durée Indéterminée. Il est rappelé qu'un collaborateur de Niveau V peut choisir entre l'horaire fixe, l'horaire variable (conformément aux dispositions de l'accord sur l'horaire variable du 21 décembre 2000) et l'horaire variable individualisé défini dans le présent accord.

Ce choix ne peut en aucun cas avoir des conséquences sur le déroulement de carrière des niveaux V.

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 de 35 heures augmentera ou diminuera dans le cadre d'une période de 12 mois allant du 1^{er} Janvier au 31 Décembre.

Pour atteindre ce but, il est rappelé d'une part l'article L212-1 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.218-2 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

3.1) Principes de base

Le collaborateur et son manager établiront conjointement un contrat fixant les principes d'une programmation indicative individuelle des variations de l'horaire hebdomadaire. Il s'appuiera sur le principe de base du respect des plages variables (7h15/9h00 et 16h00/17h45, sauf le vendredi 15h30/17h45) et fixes (9h/16h00, sauf le vendredi 9h/15h30) de présence sur le site. Il sera revu et éventuellement modifié chaque fin de trimestre lors d'un entretien formel entre le collaborateur 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 (37,5 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 : En période de forte activité du collaborateur, l'horaire hebdomadaire pourra atteindre 48 heures par semaine. Les collaborateurs devront impérativement informer leur manager dès lors que le cumul des heures travaillées au-delà de l'horaire de référence majoré des droits à RTT (37,5 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 212-7 du Code du Travail.

En période de faible activité du collaborateur, l'horaire hebdomadaire pourra être ramené à 24 heures par semaine. Cet horaire hebdomadaire minimum pourra être atteint moyennant l'accord du manager par la prise de 8 journées ou 16 demi-journées de récupération maximum pendant la période de référence, par arrivée le matin après 9h ou départ l'après-midi avant 16h (15h30 le vendredi), ainsi que par la possibilité d'affecter des heures sur le CET 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 excéder 10 heures. Le contrôle de l'horaire réellement effectué sera assuré par le badgeage de chaque collaborateur

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 collaborateur, et celles non travaillées en dessous de 35 heures, en période de faible activité du collaborateur, 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 collaborateur, dans la limite fixée à l'article 3 du présent accord, n'ont pas la nature d'heures supplémentaires. Les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de référence, lors des périodes de faible activité du collaborateur, 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 collaborateur 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 212-8 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 collaborateurs de Niveaux V souhaitant adhérer au dispositif d'horaire variable individualisé devront en faire la demande par écrit au service Ressources Humaines, avec copie à leur responsable hiérarchique (cf : annexe 1). Le service Ressources Humaines accusera réception par écrit de leur demande.

Tout collaborateur de Niveau V n'ayant pas adhéré au dispositif lors de 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 collaborateur de Niveau V pourra revenir aux modalités d'horaire variable standard ou horaire fixe par une demande écrite au service 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 de un an à compter du 1^{er} mai 2003. Un mois avant cette période, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan de la mise en application de l'accord. Si à l'issue de la première année d'application, le présent accord est reconduit par les signataires, il le sera pour une durée indéterminée.

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.

ARTICLE 7: FORMALITES DE DEPOT

En application de l'article L.132.10 le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Isère et du Secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait, en sept exemplaires à Moirans, le

POUR LA DIRECTION

O. MARZE

POUR LA CFDT , représentée par

J.P. VIVIER

POUR LA CFE/CGC , représentée par

P. KAOUZA

POUR LA CGT, représentée par

I. MOREL

POUR TRAIT D'UNION, représenté par

M. PANAGOPOULOS

ANNEXE 1

DEMANDE D'ADHESION AU DISPOSITIF D' HORAIRE VARIABLE INDIVIDUALISÉ

Monsieur le responsable Ressources Humaines
TIV – TED MOIRANS

Moirans, le

Monsieur,

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

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, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

ANNEXE 2

DEMANDE DE RETOUR AUX MODALITES D'HORAIRE VARIABLE
(OU HORAIRE FIXE)

Monsieur le responsable Ressources Humaines
TIV – TED MOIRANS

Moirans, le

Monsieur,

Je vous informe par la présente de ma demande de réintégrer le dispositif d 'horaire variable standard (ou d'horaire fixe) prévu par l'accord signé le 21 décembre 2000 entre les Organisations Syndicales représentatives et la Direction de TIV.

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, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.