

ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre la Direction de la société THALES ANGENIEUX SA, située 42570 Saint-Héand, représentée par

D. LEVAILLANT,

Directeur Général

d'une part

et

G. BONNET,
J. BARTHOMEUF,

Délégué syndical CFDT
Délégué syndical CFE-CGC

d'autre part.

Plusieurs réunions ont eu lieu entre la fin de l'année 2003 et l'année 2004.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail telle que modifiée par la loi du 17 janvier 2003,
- L'avenant du 14 avril 2003 à L'accord National Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie
- Des principes développés dans l'accord de Groupe du 5 juillet 2000.

Le présent accord se substitue aux accords et usages traitant du temps de travail au sein de THALES ANGENIEUX SA.

I – OBJET

Le présent accord se substitue à « l'Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail » signé le 09 juillet 1999 ainsi qu'à « l'Accord sur les modalités pratiques de mise en application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail » signé en date du 20 mars 2000.

II – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise en Contrat à Durée Déterminée ou Indéterminée à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,

- des cadres dirigeants, qui s'entendent des Ingénieurs et Cadres IIC auxquels sont confiées 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 dans l'entreprise.

Toutefois, si des Ingénieurs et Cadres, bien que placés en position IIC ne répondent pas aux critères ci-dessous, ils pourront opter pour un forfait en jours. Les critères retenus sont :

- appartenir à un Comité de Direction
- et/ ou avoir une grande expertise reconnue à l'extérieur de l'entreprise
- et/ou avoir la responsabilité de grands programmes/ projets / affaires.

Les Cadres IIC qui remplissent les conditions ci-dessus précisées se verront proposer par avenant à leur contrat de travail un forfait sans référence horaire.

Les salariés à temps partiel et à temps réduits sont concernés comme le personnel à temps plein, au prorata de leur temps de travail.

III – DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail doit s'envisager par référence aux dispositions légales définies à l'article L.212-4 du Code du Travail.

Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Même si l'essentiel du temps de présence est consacré à l'activité professionnelle, il est ainsi convenu que certains temps passés dans l'entreprise ne peuvent être considérés comme du temps de travail effectif .

Il en est notamment :

- des temps de repas et de repos,
- des temps d'absences diverses pour raisons personnelles,
- des temps de trajet.

IV – MODALITES DE REDUCTION ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES MENSUELS

IV.1 – Réduction et aménagement du temps de travail

De nouvelles modalités de réduction et d'organisation du temps de travail sont mises en place afin de permettre à l'entreprise de s'adapter à la nouvelle durée collective de travail.

La nouvelle durée collective du travail est fixée à 1582 heures par an maximum, intégrant la journée de solidarité telle que prévue par la loi du 30 juin 2004, (soit 35 heures en moyenne par 45

semaines = 1575 heures plus 7 heures), desquelles se déduiront les congés conventionnels individuels et de fractionnement auxquels le salarié peut prétendre.

IV.2 – Modalités d'application de la Réduction du Temps de Travail

Les parties reconnaissent que :

Le temps « travaillé » dans une année équivaut à 365 jours, moins 52 dimanches, moins 52 samedis, moins 25 jours ouvrés de congés payés, moins 11 jours fériés, soit 225 jours ouvrés divisés par 5 jours ouvrés par semaine, soit 45 semaines travaillées (le calcul réel sera refait chaque année).

Les jours d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Afin d'assurer une réduction du temps de travail compatible avec le maintien de la performance économique de l'entreprise, la réduction de la durée du travail est organisée par l'attribution de journées de repos (RTT) dans l'année, conformément aux dispositions de l'article L.212-9-II du Code du travail.

Compte tenu d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 37,50 heures, le nombre de jours de réduction du temps de travail est fixé à 14 jours, compte tenu de la journée de solidarité pour les personnes âgées et handicapées.

Ce nombre variera donc selon le nombre de jours de l'année, le nombre de samedis et dimanches et le positionnement calendaire des jours fériés.

IV.3 – Utilisation des jours de RTT

Les JRTT ne sont pas soumis aux dispositions des articles L-223 et suivants du Code du Travail relatifs aux congés annuels. Toutefois, les modalités de prise de ces jours sont similaires.

La répartition détaillée de ces jours tiendra compte des obligations commerciales de la société.

- 10 jours sont affectés par la Direction à des dates particulières permettant la fermeture en tout ou partie de la société ou la prise de ponts (hors situations de permanence et autres contraintes d'affaire). Un calendrier annuel est établi par la Direction en fonction de la charge de travail prévisionnelle de l'entreprise. Le Comité d'Entreprise est informé tous les mois sur la validité de ce calendrier. Le délai de prévenance des salariés en cas de changement de leurs jours de Réduction du Temps de Travail non prévus par le calendrier est de 1 mois à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles.
- Les 4 autres jours sont pris au choix des salariés sous la forme de journées, à raison de 1 jour par trimestre, après accord de la hiérarchie et suivant des modalités pratiques similaires à celles en vigueur pour la prise des congés payés.

Ces jours de repos devront être pris au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le Comité d'Entreprise sera informé du bilan annuel de la prise de ces journées.

Dans l'éventualité où le nombre de JRTT d'un salarié serait insuffisant pour compenser les fermetures de l'usine, celui-ci pourra opter entre :

- un prélèvement sur ses congés payés

- un aménagement de son temps de travail en accord avec sa hiérarchie et le Service des Ressources Humaines

IV.4 – Temps Partiels

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un temps partiel devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée. Il devra joindre à sa demande le calendrier indicatif de ses jours de travail pour l'année en cours.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le temps partiel est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service. En cas d'acceptation, elle pourra l'inviter à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service.

Le salarié à temps partiel pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée, à modifier son contrat ou à reprendre à temps plein. La société THALES ANGENIEUX s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son service.

V – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires doivent être validées par la Direction et faire l'objet d'une information écrite pour l'ensemble des personnes concernées.

Les heures supplémentaires effectuées et les majorations y afférent seront payées ou récupérées, sachant que les parties encouragent plutôt la récupération. Ces heures supplémentaires devront être récupérées dans un délai de 3 mois, au delà elles seront payées.

Le principe des périodes « hautes » et « basses » étant supprimé, sont considérées comme heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 37,50 heures par semaine (horaire tenant compte des JRTT) et 1582 heures par an, dans le cadre des heures effectuées par des salariés pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées dans le cadre de la semaine.

Les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité au contingent de 130 heures par an et par salarié.

VI – LIMITATIONS AUX DUREES DU TRAVAIL POUR LES SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE EN HEURES

A la date du présent accord, les limites légales et conventionnelles relatives à la durée du travail sont :

- durée maximale journalière autorisée = 10 heures,
- néanmoins, la durée maximale quotidienne du travail pourra exceptionnellement être dépassée (conformément à la législation) à condition d'une part, que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 12 heures et d'autre part, de respecter le plafond hebdomadaire indiqué ci-dessous sauf dans le cas de circonstances exceptionnelles prévues par l'article L212-7 alinéa 4 du Code du Travail
- durée maximale hebdomadaire = 48 heures et durée maximale autorisée en moyenne sur 12 semaines consécutives = 42heures,
- durée du repos quotidien minimal = 11 heures consécutives.

Ces limites relatives à la durée du travail devront être respectées par tous les salariés soumis à un décompte du temps de travail en heures.

En cas d'évolution de la législation, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter si nécessaire les dispositions de cet article.

VII – ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL DES CADRES

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existant dans l'entreprise, les cadres ne sont généralement pas occupés selon un horaire collectif et, sauf exception, disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps de telle sorte que leur durée de travail ne peut être prédéterminée.

(Les cadres qui ne répondent pas à ces critères sont ceux qui travaillent dans un mode d'organisation contraint, tel que le travail en équipes successives...).

VII.1 – Cadres au forfait annuel jours

Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 alinéa 2 du Code du Travail.

Ils bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail par le biais de conventions de forfait annuel établies en jours.

1.1 Modalités de réduction du temps de travail.

Les Cadres IIIB et IIIA (éventuellement IIIC) se verront proposer une convention de forfait de 211 jours de travail par an, intégrant la journée de solidarité. Ces forfaits sont définis pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés.

Les Cadres position I, II, pourront opter pour ces forfaits en jours.

Néanmoins pour les cadres position I nouveaux embauchés, ce choix ne pourra s'effectuer qu'après six mois de présence dans l'entreprise.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduit du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés. Les éventuels congés d'ancienneté et de fractionnement ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Le plafond de 211 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement constatés devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l'année de référence suivante. Le nombre de jours ainsi reportés réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

1.2 Entrées et sorties en cours de période de référence

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre de jours de travail est déterminé en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer.

Pour les salariés entrés en cours d'année et ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. L'état exact du nombre de jours de travail dus pour l'année en cours sera remis aux salariés embauchés en cours d'année.

En cas de sortie en cours d'année, un examen du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année sera effectué et une régularisation du solde pourra être opérée pendant la période de préavis.

En l'absence de préavis, dans le cas d'un solde négatif, aucune retenue sur salaire ne sera effectuée (*sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde*).

1.3 Traitement des absences

S'agissant de la prise des jours de repos, en cas d'absence, les jours de fermeture collective au titre des jours de réduction du temps de travail placés sur la période de référence seront décomptés comme des jours de repos.

1.4. Maîtrise du temps de travail des cadres

Les parties signataires conviennent de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs

collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Le temps de travail de ces Cadres devra être maîtrisé. En tout état de cause, leur travail quotidien effectif maximum devra être limité, dans la mesure du possible, à 10 heures.

Un code de « bonne conduite » sera établi entre la Direction et les Cadres concernés.

Un état de la situation sera régulièrement examiné dans le cadre des réunions du Comité d'Entreprise.

1.5. Modalité de décompte des jours travaillés

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto déclaratif.

VII.2 - Forfait jours réduits

A la demande des cadres répondant aux conditions de proposition d'un forfait annuel en jours, ils pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.

Pour une année complète de travail et un droit intégral à congés, ce forfait pourra être établi sur la base de :

- x jours (80%)
- x jours (60%)
- x jours (50%)

Le nombre de jours (ou demi-journées) de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Le nombre de ces jours de repos pourra varier chaque année selon le nombre de jours de l'année et selon le nombre de jours fériés tombant des jours autres que le samedi et le dimanche.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduits conclus en cours d'année [x jours selon la formule choisie x n jours calendaires restants à courir / 365 ou 366]. De même, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur l'exercice.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.

2.1. Durée

A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les forfaits jours réduits sont conclus pour une durée indéterminée.

2.2. Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait jours réduit devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée. Il devra joindre à sa demande le calendrier indicatif de ses jours de travail pour l'année en cours.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le forfait réduit est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service. En cas d'acceptation, elle pourra l'inviter à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service.

2.3. Retour ou modification du forfait jours de droit commun

Le salarié ayant conclu un forfait jours réduit pourra demander, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée, à modifier ou à reprendre un forfait jours de droit commun. La société THALES ANGENIEUX s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son service.

2.4. Régime du forfait jours réduit

Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit.

Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un forfait jours de droit commun.

VII. 3 - Forfait annuel heures

3.1. Modalités d'application

Les Ingénieurs et Cadres position I et II se verront proposer un forfait annuel correspondant à un nombre d'heures travaillées maximum dans l'année de 1708 heures (soit 1701 heures + 7 heures), intégrant la journée de solidarité.

Ce forfait annuel en heures sera réparti sur le même nombre de jours travaillés que celui prévu pour les Mensuels par les accords d'entreprise, générant ainsi un nombre de jours de repos supplémentaires équivalent, dont 10 jours de repos seront fixés par la Direction sous forme de jours de fermeture en tout ou partie de la société ou de ponts (hors situations de permanence et autres contraintes d'affaires) et 4 jours supplémentaires à utiliser en accord avec leur hiérarchie.

Les salariés ayant un forfait annuel en heures s'engagent dans cet avenant à n'effectuer aucune heure au-delà du forfait.

Le décompte du temps de travail sera assuré par un dispositif auto-déclaratif informatique.

Ces salariés disposent d'un mode de paiement de la rémunération qui intègre un nombre déterminé d'heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail. Ils doivent néanmoins respecter les limites rappelées à l'article VI du présent accord.

3.2. Traitement des absences

Chaque journée d'absence, assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, est décomptée à hauteur d'une journée de travail.

S'agissant de la prise des jours de repos, en cas d'absence, les jours de fermeture collective au titre des jours de réduction du temps de travail placés sur la période de référence seront décomptés comme des jours de repos.

3.3. Temps partiel

Les modalités sont celles applicables dans le cadre du temps partiel pour les « mensuels » (cf art IV – 4 du présent accord).

VIII - DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs et constitue un tout indivisible.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourrait être révisé à la demande motivée d'une des parties à tout moment de son application.

Le présent accord entrera en vigueur conformément aux dispositions légales régissant les accords collectifs d'entreprise, à compter du 28 février 2005.

IX – NOTIFICATION ET DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la société et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Saint Etienne et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint Etienne.

Fait à St Héand en 9 exemplaires originaux, le 1^{er} février 2005.

Pour la Société THALES ANGÉNIEUX SA,

Denis LEVAILLANT
Directeur Général

Pour La CFE-CGC,

Jean BARTHOMEUF
Délégué Syndical

Pour la CFDT,

Gérard BONNET
Délégué Syndical