

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés :

La **société SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION**, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Nancy sous le numéro 815 145 347, ayant son siège social sis 21 Avenue Camille Cavallier – 54700 Pont-à-Mousson, représentée par Monsieur Jean-Bernard MORVAN, Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après la « **Société** » ou l'« **Entreprise** »,

D'une part,

Les **Organisations Syndicales Représentatives** dans l'Entreprise :

- ✓ CGT représentée par Monsieur Julien HEZARD
- ✓ CFE-CGC représentée par Monsieur Daniel FITRZYK
- ✓ CFDT représentée par Monsieur Marc ANTOINE
- ✓ FO représentée par Monsieur Lionel LAGRUE

Ci-après les « **Organisations Syndicales Représentatives** »,

D'autre part,

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 :	PRINCIPES GENERAUX.....	5
Article 1 :	Définition du temps de travail effectif	5
Article 2 :	Temps de pause	5
Article 3 :	Durées maximales de travail	5
Article 4 :	Repos quotidien.....	6
CHAPITRE 2 :	AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	7
Article 5 :	Salariés concernés	7
Section 1 :	Aménagement du temps de travail sur la semaine.....	7
Article 6 :	Organisation hebdomadaire.....	7
Section 2 :	Aménagement du temps de travail sur l'année	7
Article 7 :	Période de référence	7
Article 8 :	Règles d'aménagement du temps de travail	7
Article 9 :	Modalités d'octroi de jours de repos	8
Article 10 :	Modalités de prise de jours de repos	9
Article 11 :	Horaires de travail	9
Article 12 :	Rémunération	10
Article 13 :	Décompte	10
Article 14 :	Entrée et sortie en cours de période.....	10
Article 15 :	Incidence des absences.....	10
Article 16 :	Mise en place d'un aménagement du temps de travail	11
Article 17 :	Heures supplémentaires.....	11
Article 18 :	Temps partiel annualisé.....	13
CHAPITRE 3 :	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	14
Section 1 :	Les différents modes d'organisation du travail.....	14
Article 19 :	Le travail en équipes	14
Article 20 :	Travail en journée	14
Article 21 :	Répartition du travail sur la semaine.....	14
Article 22 :	Equipes de suppléance	14
Section 2 :	Travail de nuit.....	17
Article 23 :	Champ d'application	17
Article 24 :	Nécessaire recours au travail de nuit.....	17
Article 25 :	Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit	17
Article 26 :	Compensation du travail de nuit.....	18
Article 27 :	Mesures destinées à améliorer les conditions de travail.....	19
Article 28 :	Travail de nuit occasionnel	20
Section 3 :	Travail les dimanches	21
CHAPITRE 4 :	LES AUTRES DISPOSITIFS DE DUREE DU TRAVAIL	22
Section 1 :	Les forfaits annuels en jours.....	22
Article 29 :	Champ d'application	22
Article 30 :	Convention individuelle de forfait	22
Article 31 :	Nombre de journées de travail.....	22
Article 32 :	Décompte et déclaration des jours travaillés	24
Article 33 :	Evaluation, maîtrise et suivi de la charge de travail	25
Article 34 :	Droit à la déconnexion	28
Article 35 :	Rémunération	28
Article 36 :	Arrivée et départ en cours de période de référence	29
Article 37 :	Absences	30
Section 2 :	Les cadres dirigeants	30
Section 3 :	Le temps partiel	30
Article 38 :	Définition du temps partiel.....	30
Article 39 :	Activité et durée minimale du temps partiel.....	31
Article 40 :	Modification et communication de la répartition de la durée et des horaires	31
Article 41 :	Garanties accordées aux salariés à temps partiel.....	31
Article 42 :	Heures complémentaires	31
Article 43 :	Durée minimale quotidienne et coupures	32
Article 44 :	Congés annuels.....	32
Section 4 :	Astreintes	33
Article 45 :	Champ d'application	33

Article 46 : Applicabilité directe	33
Article 47 : Définition de l'astreinte.....	34
Article 48 : Conditions relatives à la localisation du salarié	34
Article 49 : Programmation des astreintes.....	34
Article 50 : Incidence d'une intervention en cours d'astreinte.....	35
Article 51 : Contreparties à la réalisation d'astreinte	35
Section 5 : Les permanences.....	35
CHAPITRE 5 : SYSTEME D'HORAIRE INDIVIDUALISES.....	36
Article 52 : Salariés concernés	36
Article 53 : Report débit et crédit.....	36
Article 54 : Suivi	37
CHAPITRE 6 : DIVERS	38
Article 55 : Prime d'habillement	38
Article 56 : Temps de déplacement.....	38
CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS GENERALES.....	40
Article 57 : Substitution aux accords existants.....	40
Article 58 : Durée de l'accord.....	40
Article 59 : Adhésion	41
Article 60 : Interprétation de l'accord.....	41
Article 61 : Clause de rendez-vous.....	41
Article 62 : Révision de l'accord.....	41
Article 63 : Dénonciation de l'accord	42
Article 64 : Communication de l'accord.....	42
Article 65 : Dépôt de l'accord	42
Article 66 : Publication de l'accord.....	42

PREAMBULE

Le 7 février 2022, une nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie a été conclue, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Cette nouvelle convention fait évoluer les dispositions existantes, notamment celles relatives à la durée du travail et à la classification professionnelle.

En prévision de ces changements conventionnels et dans la continuité de la pratique du dialogue social dans l'entreprise, la Direction et les Partenaires sociaux se sont rencontrés pour faire évoluer le régime de durée du travail applicable au sein de l'entreprise.

A cette occasion, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion portant sur l'adaptation de l'aménagement du temps de travail permettant de consacrer ou faire évoluer certaines organisations du temps de travail afin de répondre aux besoins de l'activité, tout en préservant les principes de qualité de vie au travail ainsi que les conditions de travail et la sécurité des salariés.

Le présent accord vise notamment à définir un socle commun concernant les règles d'aménagement et d'organisation du temps de travail, applicable à la variété des situations et des besoins au sein des différents établissements et des différents services. Il s'inscrit dans un processus global de négociation qui permettra d'une part de redéfinir les conditions de rémunération résultant des travaux engagés et d'autre part, des modalités de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Ceci étant rappelé il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX

Article 1 : Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend du temps consacré à la réalisation du travail pour lequel le salarié a été embauché à l'exclusion des temps de coupure et des temps de pause identifiés comme tels dans l'horaire collectif.

Il se définit en considération des dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail.

Article 2 : Temps de pause

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-16 du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Ce temps de pause n'est pas considéré, au sens de la loi, comme un temps de travail effectif et peut donc ne pas être rémunéré.

Chaque salarié en pause non rémunérée recouvre toute liberté de vaquer à des occupations personnelles. En cas de pause rémunérée, le salarié reste à la disposition de l'employeur, et peut être amené à reprendre son travail en cas de nécessité. Ce principe s'appréciant de manière collective en fonction des spécificités des services.

Enfin, dans l'hypothèse où, ponctuellement, un salarié ne soit pas en mesure de vaquer à ses occupations compte-tenu de contraintes professionnelles imposées, le temps de pause pourra être rémunéré sur demande validée par la hiérarchie.

Article 3 : Durées maximales de travail

Au regard de l'organisation de l'entreprise et des nécessités de service, les parties signataires conviennent de limiter la durée quotidienne de travail effectif à 10 heures.

Cette durée maximale peut être portée, à 12 heures dans le cadre de circonstances exceptionnelles, pour des salariés exerçant une activité spécifique de chantier (ex : travaux d'investissement, chantiers clients...), les salariés exerçant une activité de maintenance ou d'après-vente et toute personne exerçant une activité contribuant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Il est convenu entre les parties que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut

dépasser au maximum 46 heures. En tout état de cause, elle ne peut excéder 44 heures sur une période de 24 semaines.

Article 4 : Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures, dans le cadre de circonstances exceptionnelles, pour les salariés exerçant les activités suivantes :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production en raison de risques liés à la sécurité, l'environnement ou de mise en péril des installations, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Il pourra également être dérogé à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures pour les salariés effectuant des permanences ou des astreintes impliquant une intervention.

La Direction mettra tout en œuvre pour éviter de cumuler une durée journalière de travail de 12 heures et un du repos quotidien réduit à 9 heures. En tout état de cause, si cette configuration devait se produire, elle serait soumise à l'accord du salarié et non reconductible sur deux jours consécutifs.

Ainsi, pour les salariés concernés, le repos quotidien est d'une durée minimale de 9 heures. Ils se verront attribuer un nombre d'heures de repos équivalent au nombre d'heures de repos manquant pour atteindre 11 heures de repos consécutives.

Toutefois, dans les hypothèses où l'attribution de ce repos n'est pas possible les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie financière à hauteur de 100% du nombre d'heures de repos manquantes rémunérées au taux de référence de base.

CHAPITRE 2 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 5 : Salariés concernés

Les dispositions ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des salariés :

- Non soumis à une convention de forfait annuel en jours
- N'appartenant pas à la catégorie des cadres dirigeants.

Section 1 : Aménagement du temps de travail sur la semaine

Article 6 : Organisation hebdomadaire

L'organisation du temps de travail peut être hebdomadaire et programmée sur la semaine.

Ce type d'organisation concerne notamment des populations exerçant des fonctions hors cycles atypiques dans le cadre de contrats à durée déterminée qui ne justifient pas la nécessité de suivre le rythme de travail du secteur dans lequel ils sont rattachés.

En cas d'organisation hebdomadaire du temps de travail, le temps de travail est établi à 35 heures hebdomadaires et ne permet pas d'acquérir des jours de repos (JRTT). Un jour de RTT sera néanmoins accordé puis utilisé au titre de la journée de solidarité.

Dans cette organisation du temps de travail, les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine, conformément aux dispositions légales.

Section 2 : Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 7 : Période de référence

Conformément aux articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail, la durée du travail des salariés concernés est calculée sur la base d'une période de référence correspondant à l'année civile (ci-après « **Période de référence** »), soit du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Article 8 : Règles d'aménagement du temps de travail

Article 8.1. : Aménagement du temps de travail par attribution des jours de RTT

L'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine peut s'effectuer par l'attribution de jours de RTT.

Ainsi, les salariés soumis à un horaire hebdomadaire de travail habituel supérieur à 35 heures (ci-après l'« **Horaires hebdomadaire de Référence** »), bénéficieront d'un nombre de jours de RTT par année complète leur permettant d'atteindre une durée annuelle de travail de 1607 heures, soit une durée moyenne de travail annuelle de 35 heures hebdomadaires.

L'horaire hebdomadaire de référence pourra être identique chaque semaine ou fixé par cycle pluri-hebdomadaire de travail.

L'Horaire hebdomadaire de Référence pourra être modifié de façon collective au cours de la Période de référence. Le nombre de jours de RTT sera dans ce cas calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon chaque horaire hebdomadaire de référence. Les salariés et le CSE d'établissement concernés seront informés de la modification de l'Horaire hebdomadaire de Référence dans un délai préalable de 2 semaines.

La liste des cycles et horaires hebdomadaires de référence applicables à la date de signature de l'accord est précisée en annexe 1.

Article 8. 2. : Modalités de mise en œuvre de périodes de hausse d'activité

L'activité de la Société connaissant des fluctuations, il est nécessaire de définir les conditions de montée en régime.

Ainsi, pour répondre à ses obligations de satisfaction des clients et d'impératif de fonctionnement, l'entreprise pourra mettre en place des heures supplémentaires collectives obligatoires dans la limite de 48 heures par semaine.

Les CSE des établissements concernés seront informés des conditions de montée en régime (secteurs, nombres d'heures prévues, organisation du travail, période d'application...).

Les salariés seront informés par tous moyens dans un délai de 7 jours.

Il est rappelé que ces heures supplémentaires collectives s'imposent aux salariés. Pendant ces périodes de haute activité, les salariés bénéficieront d'une rémunération complémentaire prévue par accord d'entreprise relatif à la rémunération.

Article 9 : Modalités d'octroi de jours de repos

L'octroi des jours de RTT permet de porter la durée moyenne de temps de travail effectif à une durée annuelle de travail de 1607 heures, soit une durée moyenne de travail annuelle de 35 heures hebdomadaires.

Les jours de RTT sont attribués en début de Période de Référence en fonction de l'Horaire Hebdomadaire de Référence du salarié et le cas échéant, revu en cours de Période de Référence en fonction des modifications éventuelles de l'Horaire Hebdomadaire de Référence du salarié, des absences et des arrivées et départs.

A titre indicatif, le nombre de jours de RTT attribués en fonction de la durée du travail habituelle est fixée en annexe du présent accord.

Article 10 : Modalités de prise de jours de repos

Pour les salariés non postés, les jours de repos ne peuvent être pris que par journée entière ou par demi-journée. Pour les salariés postés, le repos pourra être décompté en heures.

Pour les salariés travaillant en équipe (régimes postés), les jours de RTT seront pris pour 2/3 à l'initiative de la Direction (RTP) et 1/3 à l'initiative du salarié (RTS), arrondi au jour supérieur pour le salarié.

Les jours de repos pris à l'initiative du salarié seront préalablement validés par son supérieur hiérarchique, en prenant en compte l'organisation du service. Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée en accord avec le supérieur hiérarchique.

Pour les salariés ne travaillant pas en équipe et dont le nombre de jours de RTT ne dépasse pas 12 jours, les jours de RTT seront pris à raison de deux jours maximum par mois, dans la limite des jours réellement acquis-et sans report d'une année sur l'autre.

Ces RTT pourront être posés chaque mois en dehors du mois de prise des congés principaux.

Un jour de RTT pour les salariés sera dédié à la journée de solidarité et déduit du compteur de jours attribués. Pour les salariés dont le décompte est effectué en heures, la déduction est de 7 heures.

Article 11 : Horaires de travail

Les horaires de travail sont fixés par la Direction et communiqués aux salariés par affichage ou tout moyen de communication habituel (intranet, panneaux d'affichage...) au cours du mois de janvier après communication au CSE.

En cas de modification des horaires de travail, les salariés concernés seront prévenus de la modification des horaires de travail dans un délai de 7 jours calendaires, ce délai pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- problèmes techniques de matériels, pannes pouvant entraîner des risques pour la sécurité, l'environnement ou une mise en péril des installations,
- pandémie,
- conditions météorologiques extrêmes,

Article 12 : Rémunération

Il est convenu que la rémunération sera lissée sur la base de l'horaire de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la Période de Référence.

Article 13 : Décompte

Le décompte du temps de travail est réalisé selon les procédures en vigueur au sein de la Société.

Article 14 : Entrée et sortie en cours de période

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la Période de Référence, une régularisation est effectuée en fin de Période de Référence ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles payées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois qui suit la fin de la période de référence ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, sur la dernière paie réalisée au titre du solde de tout compte ou celle du mois suivant l'échéance de la période.

Article 15 : Incidence des absences

En cas d'absence individuelle, les heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié au titre du mois de son absence.

Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Article 16 : Mise en place d'un aménagement du temps de travail

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Article 17 : Heures supplémentaires

Article 17. 1. : Définition des heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes heures effectuées au-delà de l'horaire de référence hebdomadaire, validées en amont par la hiérarchie. Elles sont appréciées à la semaine, du lundi 00h00 au dimanche 24h00.

Article 17. 2. : Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 17. 3. : Repos compensateur de remplacement

Par exception, le paiement des heures supplémentaires, et des majorations y afférentes, pourra être remplacé, en tout ou partie, par un repos équivalent à l'initiative de la Direction ou à la demande du salarié.
Dans le cadre d'une demande à l'initiative du salarié, celui-ci ne pourra plus revenir sur son choix une fois le mois écoulé.

Ce repos compensateur est équivalent aux heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés ainsi qu'aux majorations légales afférentes.

Article 17. 4. : Prise des repos compensateurs de remplacement

Le droit au repos compensateur est ouvert dès lors que la durée du repos compensateur atteint 7 heures.

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière, dans le délai maximum de 12 mois commençant à courir dès l'ouverture du droit.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance d'au moins une semaine.

Une réponse est communiquée au salarié dans un délai de 7 jours.

Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée par le responsable hiérarchique.

Lorsqu'existe une concurrence entre plusieurs demandes de prise du repos compensateur de remplacement, il est procédé à un arbitrage tenant compte des demandes déjà différées, de l'ancienneté, et de la situation de famille.

En l'absence de demande du salarié dans le délai de 9 mois, les dates de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par la hiérarchie dans le délai d'un an.

En cas de faible activité ou de période d'activité partielle, la Direction pourra demander au salarié de prendre son repos compensateur de remplacement.

La prise du repos compensateur de remplacement n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 17.5. : Information sur le repos compensateur de remplacement

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement qu'ils ont acquis par tout moyen.

Article 17.6. : Contrepartie obligatoire en repos

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont identiques à celles du repos compensateur de remplacement prévues à l'article 17.4.

Article 17.7. : Information sur la contrepartie obligatoire en repos

Les salariés sont informés du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos qu'ils ont acquis par tout moyen.

Article 17.8. : Contingent d'heures supplémentaires

Les parties conviennent de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures.

Ce contingent s'apprécie sur la période annuelle de référence retenue par le présent accord.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de 80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux par l'employeur. Le taux de majoration applicable à ces

heures supplémentaires est majoré de 25 points par rapport au taux de majoration légale en vigueur.

Les heures supplémentaires accomplies :

- dans la limite du contingent, donnent lieu à information du CSE ;
- au-delà du contingent donnent lieu à consultation du CSE.

Les heures supplémentaires devant être accomplies au-delà du contingent donnent lieu à information préalable des salariés concernés au moins 2 jours calendaires avant leur réalisation. Toutefois, ce délai n'est pas applicable en cas de circonstances exceptionnelles (surcroît d'activité, absence d'un salarié, panne...).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit, en sus de leur rémunération majorée ou de l'octroi d'un repos compensateur, à une contrepartie obligatoire en repos déterminée dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 18 : Temps partiel annualisé

Sous réserve des dispositions du contrat de travail ou de son avenant, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier du régime d'aménagement du temps de travail prévu au présent chapitre. Le nombre de jours de RTT de ces salariés est fixé au prorata du temps de travail prévu contractuellement.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail est organisée de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel qui ne bénéficient pas du temps partiel annualisé sont soumis aux dispositions du Code du travail prévues aux articles L. 3123-1 et suivants du Code du travail

CHAPITRE 3 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Section 1 : Les différents modes d'organisation du travail

Les modes d'organisation du travail susceptible d'être mis en place au sein de la Société sont les suivants :

- le travail en équipes ;
- le travail en journée.

Ces modes d'organisation sont applicables à l'ensemble des activités et des services de l'entreprise.

Article 19 : Le travail en équipes

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes.

Ce travail peut être organisé en 1, 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements.

Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

L'affectation des salariés à un cycle de travail s'apprécie en fonction des contraintes d'organisation et obligations de service des secteurs d'affectation.

Article 20 : Travail en journée

En l'absence de mise en œuvre d'une des organisations du travail précitées, le travail sera organisé en journée.

Article 21 : Répartition du travail sur la semaine

Sans préjudice des dispositions de l'article 8.2 du présent accord, le travail des équipes pourra être réparti sur 4, 5 ou 6 jours sur la semaine civile.

Article 22 : Equipes de suppléance

Article 22. 1. : Définition du travail en équipe de suppléance

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-16 du Code du travail, la Société pourra organiser le travail des salariés de production ainsi que des salariés qui les encadrent en mettant en place deux groupes de salariés, dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre, dénommé équipe de semaine, pendant le ou les jours de repos accordés à ce dernier groupe. Ces équipes de suppléance doivent permettre

à l'entreprise de faire face à un besoin ponctuel et n'ont pas pour objet de se substituer aux cycles normaux de travail.

A ce titre, les salariés affectés à une équipe de suppléance, ainsi que les salariés qui assurent l'encadrement de cette équipe, se voient attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Afin de permettre une meilleure coordination entre les équipes de suppléance et les équipes de semaine, un chevauchement des horaires peut être organisé pour le temps nécessaire à la transmission des informations et au passage de consignes.

Article 22. 2. : Formalités de mise en œuvre

Lorsqu'il sera envisagé d'organiser, le travail en équipes de suppléance au sein d'un établissement, une négociation préalable sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation sera engagée. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues au présent accord.

Les postes en équipe de suppléance sont occupés prioritairement par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Article 22. 3. : Durée du travail

L'employeur détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en équipe de suppléance et fixe l'horaire collectif de travail applicable.

La durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre 12 heures lorsque la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Article 22. 4. : Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine. Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. A défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut

être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

Article 22. 5. : Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance

En application de l'article L. 3132-17 du Code du travail, les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance. A cet effet, le salarié qui le souhaite informe l'employeur par écrit de sa volonté d'occuper un tel poste. L'employeur lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie à l'employeur, par tout moyen, le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper. L'employeur lui répond dans un délai d'un mois au plus tard après réception de la demande. En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse de l'employeur.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, l'employeur se réfère à des critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

Article 22. 6. : Rémunération

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés des équipes de suppléance sont amenés à réaliser un temps de travail effectif pour remplacer les salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine, ni lorsque la formation du salarié est mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine.

La majoration prévue au premier alinéa ne se cumule pas avec les majorations ou primes conventionnelles ayant également pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail.

Section 2 : Travail de nuit

Article 23 : Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à l'ensemble des salariés affectés aux activités de production et à celles qui y sont liées.

Il est rappelé que les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables aux salariés qui ne répondent pas à la définition de travailleur de nuit, même s'ils sont amenés à travailler sur la période de nuit.

Article 24 : Nécessaire recours au travail de nuit

L'organisation du travail de nuit constitue une modalité exceptionnelle dans l'organisation du travail, mais néanmoins indispensable à la poursuite de l'activité de la Société, notamment compte tenu des process continus en vigueur au sein de la Société.

- Les Parties reconnaissent que le travail de nuit est notamment justifié par les raisons suivantes : impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- Nécessité économique d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- Impossibilité, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés.

Cette organisation du travail nécessite une vigilance spécifique et un suivi adapté des salariés afin d'assurer le respect dans leur santé et dans leur sécurité.

Article 25 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 25. 1. : Travail de nuit

Il est expressément prévu que tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Conformément à l'article L. 3122-1 du Code du travail, le travail de nuit prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de la Société, telle que précisée ci-avant.

Article 25. 2. : Travailleur de nuit

Conformément à l'article L. 3122-5 du Code du travail, est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel ou au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli pendant 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail sur la période 21 heures et 6 heures.

Les salariés qui ne répondent pas à cette définition ne sont pas assimilés comme travailleur de nuit et ne sont pas éligibles aux dispositions du présent chapitre.

Article 26 : Compensation du travail de nuit

Les salariés ayant la qualité de travailleur de nuit bénéficient des garanties et contreparties suivantes :

Article 26. 1. : Durée du travail et temps de pause

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8h.

Par exception, le dépassement de la durée maximale quotidienne de 8h peut intervenir pour les salariés exerçant :

- Des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- Des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44h.

Par ailleurs, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 26. 2. : Contreparties

A titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire de nuit prévu à l'article 24.1, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'Horaires

hebdomadaire de Référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

Article 27 : Mesures destinées à améliorer les conditions de travail

Article 27. 1. : Encadrement des conditions de travail

Pour rappel, les salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit telle que définie ci-avant doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière de durée du travail, à savoir :

- celles relatives au repos quotidien de 11 heures consécutives minimum ;
- celles relatives au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
- celles relatives à l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Article 27. 2. : Mesures destinées à améliorer les conditions de travail et à faciliter l'articulation dans leur activité nocturne avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales

La Direction prend toutes mesures nécessaires destinées à améliorer les conditions de travail du salarié travaillant de nuit et à garantir sa sécurité.

Les conditions de travail des salariés travaillant de nuit seront évoquées avec chaque salarié lors de l'entretien individuel d'évaluation dans le cadre des dispositions prévues dans l'entreprise.

Une attention particulière est par ailleurs apportée aux horaires des consultations des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

La Direction aborde avec le travailleur de nuit, lors de son affectation au poste de nuit, la question de son moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Article 27. 3. : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction réaffirme son attachement à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Société et à ce qu'aucune considération de sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 27. 4. : Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit au sens du présent accord bénéficie d'une surveillance médicale ainsi que d'un suivi de leur état de santé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il sera recherché dans toute la mesure du possible une réaffectation prioritaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Article 27. 5. : Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de la Société.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, il est convenu de veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés et le cas échéant à en tenir informés les représentants du personnel.

Article 28 : Travail de nuit occasionnel

A titre informatif, il est rappelé que le présent accord ne prévoit pas de travail de nuit occasionnel et de contreparties spécifiques associées.

Ils bénéficieront le cas échéant, en fonction de leur rythme de travail, des conditions de majoration en vigueur dans l'entreprise.

Section 3 : Travail les dimanches

Les Parties rappellent que l'activité de la Société entre dans le champ d'application de l'article R. 3132-5 du Code du travail.

Les salariés pourront donc être amenés à travailler les dimanches.

CHAPITRE 4 : LES AUTRES DISPOSITIFS DE DUREE DU TRAVAIL

Section 1 : Les forfaits annuels en jours

Article 29 : Champ d'application

Les parties conviennent que les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il est expressément rappelé par les parties que l'autonomie dont disposent les salariés visés par le présent accord s'entend d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Celle-ci ne leur confère pas une totale indépendance et ne les délie pas de tout lien de subordination hiérarchique. Ainsi, les salariés concernés, s'ils gèrent de manière autonome leur emploi du temps, devront informer leur hiérarchie de leur activité. En outre, ils devront organiser leur activité dans des conditions compatibles avec :

- leurs missions ;
- leurs responsabilités professionnelles ;
- leurs objectifs ;
- l'organisation de l'entreprise.

Article 30 : Convention individuelle de forfait

L'exécution des missions d'un salarié selon une organisation du travail en forfait jours ne peut être réalisée qu'avec son accord écrit. Une convention individuelle de forfait est établie à cet effet. Celle-ci peut être intégrée au contrat de travail initial ou bien faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

La convention individuelle de forfait comporte notamment :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondante.

Article 31 : Nombre de journées de travail

Article 31. 1. : Période annuelle de référence

La période annuelle de référence est l'année civile.

Article 31. 2. : Fixation du forfait

Le nombre de jours travaillés sur la période de référence est fixé à 213 jours.

La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

Ce nombre de jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés. Le cas échéant, ce nombre de jours est réduit du nombre de jours de congés payés supplémentaires dont bénéficie un salarié (congés d'ancienneté, proche aidant, enfant malade...), à l'exclusion des congés payés supplémentaires forfait-jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit intégral à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés manquant pour atteindre un congé annuel intégral. Cette règle ne s'applique pas aux salariés entrant en cours de période auxquels un calcul spécifique est appliqué.

Article 31. 3. : Forfait réduit

Dans le cadre d'un travail réduit à la demande du salarié, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours inférieur à 213 jours.

Les parties rappellent que les salariés concernés ne peuvent pas prétendre au statut de salarié à temps partiel.

Article 31. 4. : Jours de congés payés supplémentaires forfait-jours

Compte-tenu de la structure du forfait annuel en jours utilisé dans l'entreprise, il n'y a pas de congés payés supplémentaires forfait-jours.

Article 31. 5. : Jours de repos liés au forfait

L'application d'une convention de forfait en jours ouvre au salarié le bénéfice de jours de repos s'ajoutant aux repos hebdomadaires, congés payés légaux et conventionnels et jours fériés.

Ces jours de repos sont dénommés « jours de RTT ».

Ce nombre de jour varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés coïncidant avec des jours de travail. Il s'obtient en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 les années bissextiles) :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- le forfait de 213 jours incluant la journée de solidarité.

Les jours de repos liés au forfait doivent avoir été pris au cours de la période de référence ou affectés au compte épargne temps. A défaut, ils ne peuvent être reportés ni être indemnisés sauf impératif de service validé par la hiérarchie.

Les jours de repos pourront être pris par journée ou demi-journée, -à raison de deux jours maximum par mois dans la limite des jours réellement acquis-et sans report d'une année sur l'autre.

Ces RTT pourront être posés chaque mois en dehors du mois de prise des congés principaux.

Un jour de RTT sera dédié à la journée de solidarité et déduit du compteur de JRTT attribués.

Article 32 : Décompte et déclaration des jours travaillés

Article 32. 1. : Décompte en journées de travail

La durée de travail des salariés visés par la présente section fait l'objet d'un décompte annuel en journées ou demi-journées de travail effectif. Le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-62 du Code du travail, ils ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail.

Article 32. 2. : Système de gestion des temps dans l'entreprise

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties considèrent que le décompte de la durée de travail sera effectué par le biais du système de gestion des temps en place dans l'entreprise.

Article 32. 3. : Contenu du suivi du forfait-jours

Le suivi comporte :

- le nombre et la date des journées de travail effectuées ;
- le positionnement de journées de repos.

Les jours de repos devront être identifiés en tant que :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;
- congés conventionnels ;
- jours fériés chômés ;
- jours de RTT.

Article 32. 4. : Contrôle du responsable hiérarchique

Les éléments renseignés par le salarié sont accessibles en permanence au responsable hiérarchique qui les étudiera afin de vérifier que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Le cas échéant, il pourra décider d'activer les mesures liées au dispositif de veille prévu par le présent accord.

Article 33 : Evaluation, maîtrise et suivi de la charge de travail

Article 33. 1. : Répartition prévisionnelle de la charge de travail

Afin d'assurer la meilleure répartition possible du travail des salariés, ceux-ci sont incités à poser les jours de repos liés au forfait de manière homogène sur la période de référence.

Il en est de même pour ce qui concerne la prise des jours de congés payés sous réserve du respect de l'ensemble des dispositions légales en la matière et particulièrement des conditions de prise du congé principal.

Article 33. 2. : Temps de repos

Les salariés dont le travail est décompté en jours bénéficient au minimum :

- d'un repos quotidien consécutif d'une durée minimale de 11 heures ;
- et d'un repos hebdomadaire consécutif d'une durée minimale de 35 heures.

A l'intérieur des périodes de repos, les salariés veillent à ne pas exercer leur activité professionnelle. A ce titre, ils ne devront notamment pas avoir recours aux moyens et outils de communication, quelle qu'en soit la nature, pour exercer leur activité professionnelle. De la même manière, la hiérarchie évitera de solliciter les salariés dans les périodes de repos sauf cas exceptionnels

Article 33. 3. : Suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail

La charge de travail des salariés doit être raisonnable.

L'organisation du travail, la charge de travail et la répartition dans le temps du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que :

- le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail ;
- l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées.

Ce suivi est notamment assuré par la tenue des entretiens périodiques et la possibilité pour les salariés d'alerter à tout moment leur supérieur hiérarchique et/ou les Ressources humaines.

Le cas échéant, à l'occasion de ce suivi, le responsable hiérarchique pourra décider d'activer les mesures liées au dispositif de veille prévu par le présent accord.

Article 33. 4. : Entretiens périodiques

Un entretien annuel est organisé entre le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année et son supérieur hiérarchique et/ou un membre de la Direction des Ressources Humaines.

Ce bilan formel annuel est complété par un suivi régulier de la charge de travail tout au long de la période de référence à l'occasion des entretiens périodiques, qui se tiennent, de manière formelle ou informelle, entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Conformément à l'article L. 3121-64 du Code du travail, l'entretien annuel aborde les thèmes suivants :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

Ces thèmes pourront également être abordés dans le cadre des entretiens périodiques.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié.

Article 33. 5. : Dispositif d'alerte et veille sur la charge de travail

Le salarié qui rencontre des difficultés inhabituelles dans l'organisation de son travail, dans la prise de ses congés ou temps de repos ou estime que sa charge de travail est trop importante a le devoir d'alerter immédiatement sa hiérarchie en transmettant des éléments sur la situation invoquée.

Le salarié a la possibilité à tout moment de faire part à sa hiérarchie et/ou aux ressources humaines des difficultés éventuellement rencontrées dans les domaines :

- de la répartition de son temps de travail ;
- de la charge de travail ;
- de la complexité du travail ;
- de l'amplitude de travail et des temps de repos.

Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail, de l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Article 34 : Droit à la déconnexion

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont celles prévues dans l'accord-cadre de groupe sur la qualité de vie au travail du 17 mai 2018.

Dans ce cadre, le Groupe et la Direction de l'entreprise en particulier :

- Reconnaittent le droit de ne pas utiliser les outils numériques pendant les temps de repos et de congés conformément à la législation en vigueur. Il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors de son temps de travail effectif. Le salarié ne pourra pas être sanctionné s'il ne répond pas à une sollicitation numérique en dehors de son temps de travail effectif (sauf période pendant laquelle le salarié serait sous régime spécifique d'astreinte) ;
- Recommandent, sauf circonstances exceptionnelles, de ne pas procéder à des envois de mails, SMS et à des appels téléphoniques en dehors des temps de travail effectif, et pendant les jours fériés et les week-ends ;
- Rappellent que le management de proximité doit veiller à ce que les salariés respectent les amplitudes maximales du temps de travail et les temps de repos prévus par les dispositions légales, conventionnelles et règlementaires afin de garantir la sécurité et la santé des salariés. ;
- Préconisent la non-utilisation de messagerie et des réseaux sociaux pendant les réunions ;
- Mettent en œuvre des actions de formation/sensibilisation à destination des managers et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les enjeux, les bonnes pratiques et les excès liés à l'utilisation des outils numériques, au travail notamment de formation E-learning ;
- Permettent à l'ensemble des salariés d'accéder aux modules de formation (E-learning, tutoriel...), afin de leur permettre de mieux connaître les outils numériques.

Article 35 : Rémunération

Les salariés visés au présent accord bénéficient d'une rémunération forfaitaire annuelle, en contrepartie de l'exercice de leur mission.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies. Les parties rappellent expressément que le salaire ainsi versé est la contrepartie des missions effectuées par le salarié mais que celui-ci couvre également toutes les sujétions résultant de l'organisation de la durée du travail sous la forme d'un forfait annuel en jours. Par conséquent, les parties considèrent que le salaire versé aux salariés en forfaits jours ne peut en aucun cas faire l'objet d'une conversion en un salaire horaire.

Article 36 : Arrivée et départ en cours de période de référence

Article 36. 1. : Arrivée en cours de période

Pour les salariés embauchés en cours de période de référence, un calcul spécifique du forfait applicable sur la période considérée est effectué dans les conditions suivantes.

Tout d'abord, il est ajouté au forfait prévu par l'accord collectif 25 jours ouvrés de congés payés et le nombre de jours fériés chômés compris dans la période de référence.

Ensuite, ce résultat est proratisé en multipliant le nombre obtenu par le nombre de jours calendaires qui séparent la date d'entrée de la fin de période de référence, puis il est divisé par 365 (ou 366 les années bissextiles).

Enfin, il est déduit de cette opération :

- les jours fériés chômés sur la période à effectuer ;
- et le cas échéant, le nombre de jours de congés que doit prendre le salarié sur la période.

Exemple de calcul :

La période de référence en vigueur : 1er janvier au 31 décembre.

Le salarié intègre l'entreprise le 1er septembre.

Sur la période de référence, se trouvent 8 jours fériés chômés dont 3 sur la période à effectuer. On considère que le salarié n'a le droit à aucun jour de congés payés.

Le forfait retenu par l'accord est de 213 jours.

*$213(\text{forfait accord}) + 25 (\text{jours de congés}) + 8 (\text{jours fériés chômés}) = 245$
122 jours séparent le 1er septembre du 31 décembre.*

Proratisation : $245 \times 122/365 = 82$.

Sont ensuite retranchés les 3 jours fériés.

Le forfait pour la période est alors de 79 jours.

Article 36. 2. : Départ en cours de période

En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura travaillé un nombre de jours supérieur ou inférieur au nombre de jours qu'il aurait dû travailler pour la période comprise entre le premier jour de la période de référence et le dernier jour de travail.

Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés...).

Article 37 : Absences

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute sur le nombre global de jours de la convention de forfait.

Les absences non rémunérées (justifiées ou non justifiées) d'une journée seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base d'un salaire journalier moyen reconstitué selon la formule :

Salaire journalier : rémunération mensuelle / 21,67

Section 2 : Les cadres dirigeants

Conformément à l'article L. 3111-2 du Code du travail, sont reconnus comme cadres dirigeants les cadres :

- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance nécessite une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise, ont la qualité de cadres dirigeants.

Il est expressément rappelé que les cadres dirigeants sont exclus des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires. Ils sont également exclus des dispositions relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée de solidarité.

Il en est de même des stipulations relatives à la présente convention et de toute autre convention collective applicable à l'entreprise.

Les dispositions et stipulations relatives aux congés annuels sont en revanche applicables aux cadres dirigeants.

Section 3 : Le temps partiel

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre des articles L. 3123-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objectif de définir les possibilités et conditions de recours au temps partiel au sein de la Société.

Article 38 : Définition du temps partiel

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail est inférieure à la durée de travail de référence applicable dans l'entreprise.

Article 39 : Activité et durée minimale du temps partiel

Il est rappelé que, compte tenu des dispositions légales actuellement en vigueur, la durée minimale de temps partiel, hors situations dérogatoires prévues par les dispositions légales, est fixée comme suit :

- Temps partiel hebdomadaire : 24 heures ;
- Temps partiel annuel : 1252 heures.

Article 40 : Modification et communication de la répartition de la durée et des horaires

Lorsque le contrat de travail prévoit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir, toute modification de la répartition doit alors être notifiée par tout moyen au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article 41 : Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou de niveau supérieur sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié à temps partiel qui souhaite accroître son temps de travail a priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent sous réserve d'en manifester la volonté.

La durée minimale de travail continue et le nombre d'interruption au cours d'une même journée de travail sont fixés et limités dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 42 : Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront accomplir, sur demande de l'employeur, des heures complémentaires dans la limite du tiers de l'horaire mentionné à leur contrat de travail.

Sont des heures complémentaires les heures effectuées au cours de l'année au-delà du nombre d'heures de travail annuels fixé au contrat de travail. Ce

seuil annuel est majoré proportionnellement pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée mensuelle légale.

Toute heure complémentaire effectuée sera rémunérée à taux majoré, conformément aux dispositions légales, à savoir au jour de l'établissement de la présente convention :

- majoration de 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du plafond du dixième de la durée contractuelle ;
- majoration de 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà du plafond dans la limite du dixième de la durée contractuelle.

Article 43 : Durée minimale quotidienne et coupures

Les dispositions du présent article visent à encadrer les coupures des horaires de travail pour les salariés à temps partiel.

Il est ainsi prévu que :

- La journée de travail pourra comporter, outre les temps de pause, une ou plusieurs interruptions, qui ne pourront pas être supérieures à 5 heures, sauf demande expresse du salarié ;
- Lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- L'amplitude maximale journalière est fixée à 13 heures pour un temps plein.

Article 44 : Congés annuels

Conformément aux dispositions du Code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet. Ainsi, le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein.

Afin de garantir une égalité des droits avec les salariés à temps complet, il convient de retenir pour les salariés à temps partiel les jours normalement travaillés dans l'entreprise et non les jours effectivement travaillés par le salarié.

De ce fait, le point de départ des congés payés est le jour où le salarié aurait dû effectivement travailler s'il n'avait pas été en congé. Il faut alors compter

tous les jours ouvrés au sein de la Société situés entre cette date et le jour de reprise du travail.

Section 4 : Astreintes

La présente section a pour objectif de répondre aux contraintes résultant de l'activité développée par la Société qui impose que soient assurées des permanences et la continuité du service. Pour faire face à cette situation, les modalités de recours à des périodes d'astreintes ont été définies.

Dans le respect des dispositions des articles L. 3121-9 et suivants du Code du travail, le présent accord comporte notamment :

- La définition de la période d'astreinte ;
- Le mode d'organisation des astreintes ;
- Les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ;
- Les compensations auxquelles elles donnent lieu.

Cet accord pourra être complété par des mesures spécifiques permettant d'organiser la mise en œuvre opérationnelle des astreintes dans chaque établissement.

Article 45 : Champ d'application

La réalisation d'astreinte concerne notamment les salariés affectés aux emplois, équipes et services suivants :

- Equipe de production
- Salariés occupant des fonctions d'encadrement
- Services de maintenance (maintenance d'équipements, d'infrastructures et réseaux)
- Equipes informatiques
- Equipe de sécurité

Cette énumération n'a qu'une valeur indicative de sorte que les catégories d'emploi (existantes ou à venir) non visées précédemment pour lesquelles il est nécessaire d'organiser des astreintes seront également concernées par ce dispositif et se verront appliquer les dispositions du présent accord.

La réalisation d'astreinte concerne indifféremment tous les régimes de durée du travail existant au sein de la Société.

Article 46 : Applicabilité directe

La mise en place de l'organisation du travail sous forme d'astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, bien que la voie du volontariat soit privilégiée par l'entreprise, les astreintes sont

considérées comme des sujétions inhérentes aux fonctions des salariés relevant d'emplois nécessitant leur mise en œuvre.

Article 47 : Définition de l'astreinte

L'astreinte s'entend de la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La période d'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Seule la durée d'intervention en cours d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif.

Par conséquent, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale du repos quotidien et des repos hebdomadaires.

Article 48 : Conditions relatives à la localisation du salarié

Afin de répondre aux impératifs liés à l'organisation du service, pendant les périodes d'astreinte, les salariés concernés doivent s'organiser pour être en mesure d'intervenir dans un délai maximum d'une heure afin d'accomplir un travail au service de l'entreprise.

Lorsque les interventions au cours de l'astreinte pourront se réaliser à distance, les salariés en période d'astreinte devront être en mesure d'accéder aux outils permettant de procéder à ces interventions (par exemple poste informatique) dans un délai maximum d'une heure.

Les salariés concernés devront être joignables à tout moment lors des périodes d'astreinte.

Article 49 : Programmation des astreintes

La programmation des astreintes est en général organisée pour une période mensuelle.

La programmation individuelle comportant les périodes et horaires d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours à l'avance.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles la programmation individuelle des astreintes, tout comme ses éventuelles modifications, pourront être portées à la connaissance des salariés dans un délai plus court qui ne pourra être inférieur à un jour franc.

Aucune période d'astreinte ne peut être programmée pendant une période de suspension du contrat du salarié (congés, maladie, RTT...).

Article 50 : Incidence d'une intervention en cours d'astreinte

La période pendant laquelle le salarié est tenu d'intervenir en cours d'astreinte, dite « période d'intervention », constitue un temps de travail effectif.

Lorsqu'un déplacement au sein de la Société est nécessaire, la période d'intervention couvre le temps de trajet et le temps de présence dans les locaux.

Lorsque l'intervention peut être réalisée à distance, la période d'intervention :

- débute à compter du moment où le salarié utilise les moyens permettant de procéder à cette intervention à distance ;
- prend fin au terme de cette utilisation.

La période d'intervention constitue un temps de travail effectif. Elle est donc rémunérée en tant que tel (et donne lieu, le cas échéant, aux éventuelles majorations ou contreparties applicables).

Si du fait d'une intervention en cours d'astreinte, le salarié ne peut bénéficier du temps de repos quotidien ou hebdomadaire minimum, le repos doit être alors accordé à compter du terme de l'astreinte sauf si le salarié a pu en bénéficier avant le début de l'intervention.

Article 51 : Contreparties à la réalisation d'astreinte

La réalisation de l'astreinte, sans préjudice de la rémunération spécifique liée aux périodes d'intervention, ouvre droit à une compensation qui sera déterminée dans le cadre d'un accord collectif distinct.

Section 5 : Les permanences

Compte tenu de l'activité de la Société, il est nécessaire que certains salariés assurent des permanences pendant les périodes d'arrêt ou les week-ends.

Les permanences impliquent un déplacement sur site, notamment pour effectuer des opérations de contrôle ou de surveillance.

Sont principalement concernés par les permanences, les salariés occupant les fonctions suivantes :

- Equipes de maintenance
- Equipes de production

Les permanences sur site doivent intervenir dans des conditions permettant aux salariés de bénéficier de leur repos quotidien et de leur repos hebdomadaire. Le planning des permanences est communiqué de façon périodique avec une vision à 1 mois au minimum.

Le temps de permanence sur site est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Cet accord pourra être complété par des mesures spécifiques permettant d'organiser la mise en œuvre opérationnelle des permanences dans chaque établissement.

CHAPITRE 5 : SYSTEME D'HORAIRE INDIVIDUALISES

Article 52 : Salariés concernés

Afin de permettre une adaptation de l'organisation du temps de travail à la charge de travail et aux spécificités de l'activité de certains services et/ou établissement de la Société, les horaires de travail peuvent être organisés sous la forme d'horaires individualisés conformément aux articles L. 3121-48 et suivants du Code du travail.

Le système d'horaires individualisés autorise les salariés concernés à moduler leur heure d'arrivée et de départ autour d'une plage horaire commune à tous. Il doit permettre de concilier les obligations professionnelles et la vie personnelle et familiale de chacun.

Les salariés des services concernés sont établis par établissement.

Article 53 : Report débit et crédit

Le temps de travail hebdomadaire des salariés en journée est déterminé conformément aux dispositions du Chapitre 2 du présent accord.

Dans le cadre du système d'horaires individualisés, cette durée s'apprécie sur une période de une à cinq semaines consécutives. A la fin de la période, le compte d'heures ne doit être ni négatif ni positif.

Le système d'horaires individualisés peut permettre, dans la limite de 3 heures, un report d'heures d'une semaine à une autre (dispositif de crédit/débit), par période. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires.

Ainsi, les reports d'heures, lorsque la durée s'apprécie sur une période supérieure ou égale à 2 semaines, peuvent s'effectuer selon les modalités suivantes :

- Pour un débit :
 - o A la semaine : dans la limite de 3 heures.
 - o Par période : aucun débit, le compteur doit être à zéro.

- Pour un crédit :
 - o A la semaine : dans la limite de 3 heures
 - o Par période : aucun crédit, le compteur doit être à zéro.

Les heures de débit ou de crédit constatées une semaine sont récupérées les semaines suivantes afin que la durée du travail moyenne hebdomadaire soit respectée sur la période.

Les plages variables et fixes sont arrêtées par la Direction de chaque établissement, après information-consultation du CSE.

Les salariés bénéficiant d'horaires individualisés sont par ailleurs soumis à un aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le présent accord.

La pratique des horaires individualisés ne doit pas déroger à la réglementation sur la durée du travail.

Article 54 : Suivi

Le régime de l'horaire variable implique un suivi des heures d'arrivée et de départ (y compris pour la pause déjeuner), qui seront déterminés par établissement.

CHAPITRE 6 : DIVERS

Article 55 : Prime d'habillement

Conformément à l'article L3121-3 du Code du Travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que les opérations d'habillement et de déshabillage doivent être réalisées sur le lieu de travail, et sont réalisées en dehors du temps de travail avant la prise et après la fin de poste, les salariés intéressés bénéficient de contreparties spécifiques à ces opérations dans les conditions fixées par le présent article.

Si ces conditions sont réunies, les opérations d'habillement et de déshabillage ne peuvent être assimilées à du temps de travail effectif. Pour chacun des jours travaillés par les salariés concernés, est versée une prime dite « prime d'habillement » dont le montant est défini dans le cadre d'un accord spécifique aux conditions de rémunération.

Article 56 : Temps de déplacement

Article 56. 1. : Temps de déplacement entre deux lieux de travail

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail, à l'intérieur de la journée de travail, constitue un temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Article 56. 2. : Temps de déplacement domicile- travail

Le temps de déplacement pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail, et en revenir, n'est pas un temps de travail effectif.

Il ne donne pas lieu à rémunération ni à contrepartie.

Article 56. 3. : Temps de déplacement dépassant le temps normal de trajet domicile- travail

Lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce temps ne constitue pas un temps de travail effectif mais donne lieu à une contrepartie dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, lorsque le temps de déplacement est inférieur à 2h30, le salarié bénéficiera d'une contrepartie à hauteur du salaire minimum hiérarchique applicable.

Lorsque le temps de déplacement est égal ou supérieur à 2h30, le salarié bénéficiera d'une contrepartie à hauteur du taux horaire habituel sans majoration.

Cette contrepartie sera majorée de 100 % lorsque le salarié sera tenu d'effectuer ce déplacement un week-end ou un jour férié.

Le cas échéant, lorsque ce temps de déplacement s'inscrit pendant les horaires de travail du salarié, et qu'il est rémunéré comme du temps de travail effectif, celui-ci ne donne pas lieu à contrepartie spécifique.

Pour pouvoir bénéficier de la contrepartie, le salarié devra justifier d'un ordre de mission validé par sa hiérarchie ou le service des ressources humaines.

- Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, aucune contrepartie ne sera attribuée lorsque le déplacement sera effectué au cours d'une journée de travail.

En revanche, lorsque le temps de déplacement s'effectuera au cours d'une journée non travaillée, le salarié bénéficiera d'une contrepartie en repos définie comme suit :

- Pour chaque trimestre lorsque le nombre de déplacements sur un jour de repos est égal à 3, la contrepartie sera d'une journée de repos à prendre dans les 12 mois
- Aucune contrepartie lorsque le nombre de déplacements sur un jour de repos est inférieur à 3.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 57 : Substitution aux accords existants

Les dispositions du présent accord :

- Se substituent à l'ensemble des dispositions issues :
 - o Du protocole d'accord relatif aux congés payés du 15 février 1996 ;
 - o Du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 5 septembre 2000 ;
 - o De l'avenant au protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 4 mai 2001 ;
 - o De tout autre accord collectif existant au sein de la société, sur les thèmes de même nature ou ayant le même objet que ceux traités au présent accord.

Les parties précisent que le présent accord ne se substituent pas à l'accord relatif au compte épargne temps du 27 mai 2014 et son avenant n° 1 du 11 janvier 2018.

- Remplacent et mettent fin aux usages, décisions unilatérales et accords atypiques applicables aux salariés de la Société sur les thèmes de même nature ou ayant le même objet que ceux traités au présent accord.
- Prévalent sur celles ayant le même objet, prévues par toute convention collective ou accord collectif de niveau supérieur, notamment de branche, et qui ne trouveront donc pas à s'appliquer.

Les salariés de la Société ne peuvent dès lors se prévaloir d'un quelconque maintien d'avantages à ce titre.

Les avantages figurant dans le présent accord ne seront en aucun cas cumulables avec des avantages de même nature ou ayant le même objet, qui seraient prévus par la loi ou tout accord, notamment de branche, applicable à la Société.

Article 58 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} janvier 2025.

Article 59 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à l'administration.

La notification de l'adhésion devra également être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 60 : Interprétation de l'accord

Des notes d'application sont rédigées par la Direction pour illustrer les applications pratiques de l'accord. Ces notes sont portées à la connaissance des Organisations Syndicales qui seront informées en cas de modifications.

Dans le cas où des problèmes d'interprétation subsisteraient, les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 3 mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 61 : Clause de rendez-vous

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 62 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 63 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 64 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Article 65 : Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords» accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Article 66 : Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à PONT-A-MOUSSON, le 12/12/2024

Pour SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION,

Le Directeur des Ressources Humaines

Jean-Bernard MORVAN



Pour la C.G.T.

Julien HEZARD

le 13 décembre 2024



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

Daniel FITRZYK

Pour la C.F.D.T.

Marc ANTOINE

Pour la F.O.

Lionel LAGRUE

Annexe 1

Liste des Cycles appliqués et modalités associées à date de signature

Exemple code rotation	Description	Nombre de semaine du cycle	Nb de jours par semaine	Nombre d'heures par semaine pause déduite	Nb d'h par jour pause déduite	Temps de pause journalier	Nb j de RTT par an	
F1A05	Rotation avec heures supplémentaires intégrées	1	5	40.83		8.17	0.33	18
P1A08	1 semaine posté, 4 jours	1	4	38.67		9.67	0.33	18
B1A01	Rotation sur 1 semaine, 5 jours travaillés par semaine	1	5	38.33		7.67	0.33	18
T1H01	1 semaine, 5j	1	5	37.83	4 jours à 7,67h et 1 jour à 7,17h		0.33	16
BJB20	Régime de journée	1	5	37		7.4	0	11
FJB02	Régime de journée	1	5	37	4 jours à 7,5h et 1 jour à 7h		0	11
YJB12	Semaine postée	1	5	37		0,33 pour les 4j à 4j à 7,92h et 1j à 5,33h 7,92h/j et 0 pour la journée à 5,33h		11
B1C01	Rotation sur 1 semaine, 5 jours travaillés par semaine	1	5	36.83		7.37	0.33	10
B1C01	1 semaine posté, 5 jours travaillés par semaine	1	5	36.83	4 jours à 7,67h et 1 jour à 6,17h		0.33	10
B1H01	Rotation sur 1 semaine, 4 jours travaillés par semaine	1	4	35.67		8.92	0.33	3
F1E01	VSD	1	3	29		9.67	0.33	0
F1E02	SD	1	2	23.33		11.67	0.33	0
P2A25	1sem de 6j et 1sem de 4j	2	6	46		7.67	0.33	18
P2A15	1sem de 4j et 1 sem de 6j posté	2	4	30.67		7.67	0.33	18
P2B04	1sem de 4 jours et 1sem de 6j	2	4	29.6		7.4	0.33	11
YJB13	régime de journée	2	5	42	4j à 8h et 1j à 9h			11
F2A01	Rotation avec heures supplémentaires intégrées	2	5	40.83		8.17	0.33	18
P2A06	Alterne 1 semaine 4j et 1 sem 5j posté	2	4	38.67		9.67	0.33	18
P2A13	2 semaines de 4 jours posté	2	5	38.33		7.67	0.33	18
B2A01	2 semaines posté, 5 jours, alternance de postes M/N/AM	2	4	38.67		9.67	0.33	18
B2A31	Alterne 1 semaine postée et 1 semaine de journée	2	5	38.33		7.67	0.33	18
B2C01	Alterne 2 semaines postées avec temps de travail distincts chaque semaine	2	5	37	4 jours à 7,5h et 1 jour à 7h		0	18
B1C01	Rotation sur 2 semaines, 5 jours travaillés par semaine	2	5	35.33	4 jours à 7,67h et 1 jour à 4,67h		0.33	10
B2H01	Rotation sur 2 semaines, 4 jours travaillés par semaine	2	4	38.33		7.67	0.33	18
P2E01	VSD	2	3	29		9.67	0.33	0
F3A01	Rotation 3 semaines M/AM/N	3	5	36.83		7.37	0.33	10
P3A14	3 semaines en poste avec 1 sem à 6j et 2 sem à 5j	3	1*6j et 2*5j	38.33	sem 1 : 4j à 7,67h et 2j à 3,83h puis 7,67h /j les 2 autres semaines		0.33	18

JM
JH

Exemple code rotation	Description	Nombre de semaine du cycle	Nb de jours par semaine	Nombre d'heures par semaine pause déduite	Nb d'h par jour pause déduite	Temps de pause journalier	Nb j de RTT par an
F3A05	Rotation 3sem avec HS intégrées	3	5	40.83		8.17	18
			6	46			
P3A35	cycle irrégulier de 3 semaines	3	4	30.67		7.67	18
			5	38.33			
F4A01	Rotation 4 sem M/AM/N	4	5	38.33		7.67	18
				31.33	4j à 6,67h et 1j à 4,67h		
				40.33	4j à 7,67h et 1j à 9,67h		
P4A10	cycle irrégulier de 4 semaines	4	5	38.33		7.67	18
				43.33		8.67	
			6	46			
P4G01	cycle 4*8	4	4			7.67	1
			4	30.67			
			4				
B5H01	Rotation sur 5 semaines, 4 jours travaillés par semaine	5	4	35.67		8.92	3
			5	40			
P5G02	Feux continus	5	4	32		8	1
F6A03	Rotation 6 sem M/AM/N/J	6	5	38.33		7.67	18
B10H1	Rotation sur 10 semaines, 4jours travaillés par semaines, 1 semaine sur deux de nuit	10	4	35.67		8.92	3

