MISE EN ŒUVRE D’UNE ORGANISATION DU TRAVAIL

SUR L’ANNÉE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

3M MONTAGE

PREAMBULE

Notre société est soumise aux dispositions de la Convention collective nationale de la Métallurgie.

Le 28 juillet 1998, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord national sur la réduction du temps de travail.

Cet accord a par la suite été révisé en 2003 et 2006.

Les évolutions légales et réglementaires qui ont suivi à la fois en terme de gestion du temps de travail mais également de négociation en entreprise nous permettent de souhaiter soumettre à l’approbation de l’ensemble des salariés un accord propre à l’entreprise en matière de durée du travail.

La société 3M MONTAGE entend alors mettre en œuvre une organisation du temps de travail sur l’année permettant ainsi d’adapter la durée du travail des salariés dont les fonctions les amènent à travailler principalement sur les chantiers, aux variations de la charge de travail.

Le recours à l'annualisation du temps de travail permet alors de répondre aux variations du niveau d’activité de l'entreprise en permettant de satisfaire les commandes des clients, de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au dispositif d’activité partielle tout en garantissant à chaque salarié une organisation de son temps de travail tenant compte de ses propres impératifs.

**Article 1 - Champ d'application**

La répartition du temps de travail sur l'année concerne l'ensemble des salariés travaillant sur les chantiers.

L'annualisation n'est toutefois pas applicable aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée inférieure à 3 mois.

L'annualisation du temps de travail est également applicable aux salariés intérimaires.

Par ailleurs, sont exclus de l’annualisation les salariés Cadres dit autonomes bénéficiant d’une convention de forfait en jours dans les conditions fixées par la convention collective.

**Article 2 - Durée du travail**

**2.1. Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail**

A compter du 1er janvier 2021, le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur un an, le nombre d'heures de travail n'excède pas 1836 heures.

La durée annuelle de 1836 heures s'applique aux salariés à temps plein présents sur toute la période de 12 mois et inclut la journée de solidarité.

Le nombre de jours de travail par semaine civile peut aller jusqu’à 6.

**2.2. Définition de la durée du travail**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables, la durée du travail se définit comme étant le temps de travail effectif c’est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ce temps exclut par principe les temps d'habillage et déshabillage, de casse-croûte et de trajet entre le domicile et le lieu du travail.

**2.3. Calcul de la durée annuelle du travail**

La durée du travail se calcule annuellement, entre le 1er janvier et le 31 décembre.

**2.4. Amplitude de l'annualisation**

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

* l'horaire minimal hebdomadaire en période basse est fixé à 28 heures de travail effectif,
* l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 48 heures de travail effectif et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé à la demande de la direction de la société, afin d'achever un travail urgent.

De même, l’horaire hebdomadaire minimum pourrait être diminué en cas de baisse d’activité.

Les heures de dépassement, décomptées en fin de période d’annualisation, seront considérées comme des heures supplémentaires.

**Article 3 - Programme indicatif de la répartition de la durée du travail**

**3.1. Programme indicatif de l'annualisation**

L’annualisation est établie selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés et affichée chaque année au plus tard le 30 novembre.

**3.2 Délai des modifications d'horaires**

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées aux salariés concernés dans un délai minimum de 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Toutefois, en cas de cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que des travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, le programme de la modulation pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

**3.3. Limites de l’annualisation**

Sauf dérogation de l’inspecteur du travail, les limites suivantes ne peuvent être dépassées :

* 12 heures pour la durée maximale journalière,
* 48 heures pour la durée maximale du travail au cours d’une même semaine,
* 44 heures pour la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,
* 43 heures pour la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur le semestre civil.

Le nombre de jours de travail par semaine civile peut aller jusqu’à 6.

**Article 4 - Heures supplémentaires**

**4.1 Définition**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles soit l’équivalent de la durée légale de 35 heures de travail par semaine.

**4.2 Paiement des heures accomplies au-delà de la limite annuelle fixée à l'article 2.1**

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période d'annualisation ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires, doivent être payées avec une majoration de 25 %*.*

**4.3 Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, il est convenu que le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Seules les heures de travail effectif, ou assimilées en vertu de la loi, doivent être prises en compte pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent.

**4.4 Contrepartie obligatoire en repos**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos telle que fixée pas la loi.

Le droit à repos est ouvert dès lors que la contrepartie obligatoire atteint 7 heures.

Lorsque des droits à contrepartie obligatoire en repos sont ouverts, les repos doivent être pris dans les 6 mois qui suivent, sous réserve des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

Une demande de repos ne peut être différée par l'employeur que dans un délai de 2 mois maximum.

Les contreparties en repos peuvent être prises par journée ou demi-journée.

Les demandes doivent être formulées au moins une semaine à l'avance.

Dans les 7 jours qui suivent la demande, l'entreprise fait connaître :

* soit, son accord,
* soit les impératifs de fonctionnement qui motivent un report de la demande et propose alors une nouvelle date de repos.

L'absence de demande de repos n'entraîne pas la perte de son droit. L'entreprise demande au salarié concerné de prendre ses repos dans un délai d'un an maximum.

Le salarié, dont le contrat de travail prend fin, avant qu'il ait pu bénéficier des repos auxquels il avait droit, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir en bénéficier, reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits.

**Article 5 - Rémunération**

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année.

Les salariés seront rémunérés sur la base de 40 heures par semaine, soit 173,34 heures par mois.

En fin de période d’annualisation, soit le 31 décembre, un décompte définitif des heures de travail est réalisé et permet, en cas d’heures supplémentaires effectives accomplies au-delà des limitées prévues par le présent accord, d’en effectuer le paiement sur le bulletin de paie du mois suivant.

**Article 6 – Travail de nuit**

Par application des dispositions de la convention collective de la Métallurgie applicable à notre société, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

De plus, lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions conventionnelles sur le travail de nuit.

La société 3M MONTAGE s’engage à vérifier chaque année que les heures de travail réalisées de manière occasionnelle sur la place horaire comprise entre 21 heures et 6 heures n’entrainent pas la qualification des salariés concernés en tant que travailleurs de nuit dans les conditions précitées.

**Article 7 - Absences**

Toute période d’absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

**Article 8 - Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence**

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période d'annualisation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

En fin de période d'annualisation, soit le 31 décembre, il est procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à la durée moyenne de 40 heures hebdomadaires.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

**Article 9 – Suivi de l’annualisation**

Pendant la période d’annualisation, l'employeur tient à la disposition des salariés concernés toutes les informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de suivi du temps de travail.

Un document joint à leur bulletin de salaire rappellera le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la période de référence au regard de la rémunération mensuelle réglée.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de suivi de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période d’annualisation.

**Article 10 – Modalités de mise en place de l’annualisation**

Les présentes dispositions relatives à l’annualisation du temps de travail au sein de la société 3M MONTAGE constituent un accord soumis à l’approbation des salariés dans les conditions instituées par le décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017.

Un exemplaire des présentes sera affiché dans l’entreprise.

L’inspection du travail sera également destinataire d’un exemplaire de cet accord accompagné du procès-verbal portant résultat de la consultation.

Un exemplaire des présentes sera également remis à chaque salarié.

Parallèlement, un avenant à chaque contrat de travail précisant la mise en œuvre de l’annualisation du temps de travail sera soumis à chaque salarié.

Fait à Saint-Nazaire,

Le 4 décembre 2020

Signature