

**ACCORD SUR L’AMENAGEMENT ET**

**L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ENTRE :**

* **SAS ETS F. MEUNIER**

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Brest, sous le numéro 331 337 154, dont le siège social est situé au 2, rue Réaumur – 29200 BREST,

Ci-après dénommée « la Société »

Représentée par Monsieur …., en sa qualité de Directeur Général

**D’une part,**

**ET :**

* **LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**
* L’Organisation Syndicale CGT représentée par Monsieur ….,
* L’Organisation Syndicale CGT représentée par Monsieur ….,

**D’autre part,**

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**

**CHAPITRE 1 - PERSONNEL HORAIRE SOUMIS AU POINTAGE**

**ARTICLE 1 - CHAMP D’APPLICATION**

**ARTICLE 2 – DEFINITIONS LEGALES**

2.1 – Durée légale du travail

2.2 – Durée quotidienne du travail

2.3 – Repos quotidien

2.4 – Durée maximale hebdomadaire

**ARTICLE 3 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE**

3.1 – Motifs

3.2 – Période de l’horaire

3.3 – Délai de prévenance des changements d’horaire

3.4 – Programmation indicative des variations de l’horaire hebdomadaire

**ARTICLE 4 - COMPTABILISITION DES HEURES**

4.1 – Mise en place d’un compte RTT pour les heures hebdomadaires comprises entre

36 heures et 39 heures

4.1.1 – Alimentation du compte RTT

4.1.2 – Utilisation du compte RTT’S

4.1.2.1 – Fonctionnement du compte

4.1.3 – Utilisation du compte RTT’E

4.1.3.1 – Fonctionnement du compte

4.2 – Mise en place d’un compte d’annualisation pour les heures hebdomadaires

comprises entre 40 heures et 48 heures

4.2.1 – Alimentation du compteur d’annualisation

4.2.2 – Fonctionnement du compteur

4.3 – Paiement des heures hebdomadaires au-delà de 48 heures

**ARTICLE 5 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

**ARTICLE 6 - SUIVI DES COMPTEURS DE RTT ET DE MODULATION**

**ARTICLE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL**

7.1 – Travail en équipe

7.1.1 – Meunier SA Brest et Bruz : Horaire de travail sans modulation avec

possibilité de mettre en place une équipe de nuit

7.1.2 – Modulation de l’horaire

7.1.3 – Temps de pause et panier d’équipe

7.1.4 – Majoration d’incommodité pour l’équipe de nuit

7.2 – Travail en horaire normal / Personnel de production et Hors production

7.2.1 – Modulation

7.3 – Travail en horaire week-end (V-S-D)

7.4 – Astreinte

**ARTICLE 8 – REMUNERATION**

8.1 – Travail de nuit

8.2 – Trajet

8.3 – Travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié

8.4 – Paiement des majorations en cours d’année

**CHAPITRE 2 – PERSONNEL SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

**ARTICLE 9 – CHAMP D’APPLICATION**

**ARTICLE 10 - PERSONNEL CONCERNE**

**ARTICLE 11 – NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS**

**ARTICLE 12 – ACQUISITION DE JOURS DE REPOS**

**ARTICLE 13 – PRISE DES JOURS DE RTT**

**ARTICLE 14 – AMPLITUDE MAXIMALE ET REPOS QUOTIDIEN**

**ARTICLE 15 – SUIVI**

**ARTICLE 16 - DROIT A LA DECONNEXION**

**CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS PARTICULIERES**

**ARTICLE 17 – PONT DE L’ASCENSION**

**ARTICLE 18 - JOURNEE DE SOLIDARITE**

**ARTICLE 19 – DEPOT ET PUBLICITE**

**PREAMBULE**

Les ateliers stratégiques Usinage, Machine Spéciale et Maintenance composés d’ouvriers, d’Agents de maîtrise, de Responsables de services ont mis en évidence notre manque de compétitivité du fait de notre taux horaire trop élevé.

Une réflexion a donc été menée afin d’identifier les différents leviers en notre possession. Le taux horaire (coût de revient) est un point de mesure de notre compétitivité. Il s’agit donc dans toutes nos démarches, si ce n’est de le réduire, au moins de le contenir. Un des leviers concerne donc la réduction des coûts de structure et l’augmentation de notre temps de présence.

Avec notre structure actuelle nous avons besoin de traiter plus de dossiers et donc d’obtenir plus de commandes

De plus, la synergie souhaitée entre les différentes activités des sociétés du Groupe et, les différences de traitements qui existent entre nos populations « Ouvriers », nous ont conduits à remettre à plat nos accords d’Aménagement du Temps de Travail.

Le présent accord est donc conclu afin de définir les modalités d’aménagement et d’organisation du temps de travail, en application notamment des dispositions des articles L. 3121-11 -1 du Code du Travail, relatives aux heures supplémentaires, L. 3121-39 du Code du Travail, relatives aux conventions individuelles de forfait, L. 3122-2 du Code du Travail relatives aux modalités d’aménagement du temps de travail et à l’organisation et la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année et, de l’accord national du 28 juillet 1998 sur l’aménagement du travail dans la métallurgie et, ses avenants.

Ce nouvel accord vient se substituer aux Accords de Réduction du Temps de Travail signés en 2000 ainsi que ses avenants.

**CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble du personnel de la société ETS F. MEUNIER en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein comme à temps partiel. Les salariés « cadres dirigeants » sans référence horaire et les intérimaires sont exclus de cet accord.

Le présent accord vise à favoriser l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés.

Les mesures présentées permettent de concilier les aspirations des salariés en matière de conditions de travail et le développement de l’entreprise qui nécessite l’implication de tous et la prise en compte des intérêts des clients de la société.

**CHAPITRE 1 – PERSONNEL HORAIRE SOUMIS A POINTAGE**

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du chapitre 1 s’appliquent à l’ensemble du personnel horaire soumis à pointage.

**ARTICLE 2 – DEFINITIONS LEGALES**

Toute évolution de la règlementation pourra entraîner une évolution du présent article.

**2.1 – Durée légale du travail**

La durée légale du travail effectif des salariés est de 35 heures par semaine civile.

Toute heure de travail effectif accomplie au-delà de 35 heures ne sera comptabilisée que si, et seulement si, elle a été effectuée à la demande expresse de l’employeur.

Le temps de travail effectif se définit comme 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 des occupations personnelles.

**2.2 – Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail et de la convention collective applicable.

Pour le personnel de montage sur chantier, le personnel des services de maintenance, le personnel des services après-vente, la durée maximale journalière pourra être portée à 12 heures et ce, en application de l’accord du 28 juillet 1998 modifié par l’avenant du 29 janvier 2000.

Pour tout dépassement d’horaire non prévu par les dispositions du code du travail ou de la convention collective de la métallurgie, une demande d’autorisation sera déposée auprès de la DIRRECTE compétente.

Dans le cas de travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir ou réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments, une autorisation sera déposée à posteriori pour régularisation.

**2.3 – Repos quotidien**

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions du Code du Travail :

* Dans le cas de travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir ou réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments, une autorisation sera déposée à posteriori pour régularisation.
* En cas de surcroît d’activité, toute réduction du repos quotidien se fera sur autorisation de l’inspection du travail (la dérogation pouvant être alors inférieur à 9 heures).

**2.4 – Durée maximale hebdomadaire**

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Elle est fixée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantiers, le personnel des services de maintenance et d’après-vente.

Au cours d’une même semaine de travail, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne pourra être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu’à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par le du code du travail.

Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée, pourra être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 jours consécutifs, et sous réserve du respect d’un repos hebdomadaire d’une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s’ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues par le code du travail.

**ARTICLE 3 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE**

**3.1 – Motifs**

Les variations de l’intensité auxquelles est soumise, par nature, l’activité de la société ETS F. MEUNIER exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d’heures travaillées chaque semaine corresponde bien au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l’organisation du temps de travail sur l’année, et ce en application de l’article L3121-44 du code du travail et de l’avenant du 29 janvier 2000 à l’accord national Métallurgie du 28 juillet 1998.

**3.2 – Période de l’horaire**

Dans le cadre de l’organisation du temps de travail sur l’année, l’horaire hebdomadaire de référence de 35 heures augmentera ou diminuera, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d’une période de 12 mois, allant en principe de la semaine 01 à la semaine 52 ou 53.

**3.3 – Délai de prévenance des changements d’horaire**

Au cours de la période de décompte de l’horaire, les salariés seront informés des changements de leur horaire hebdomadaire dans un délai minimal de 7 jours calendaires, et dans un délai ferme de 2 jours, sauf contraintes exceptionnelles (annulation ou commande de dernière minute, retard dans la livraison de pièces, nouveaux impératifs donnés par le client…)

Ces contraintes exceptionnelles seront liées au fait que le surcroît de travail ou la baisse de charge ne peut être connue dans un délai suffisant pour annoncer l’horaire 7 jours avant qu’il ne soit mis en vigueur.

Dès qu’elle aura connaissance des surplus de charge, la Direction s’engage à informer le plus rapidement possible les salariés concernés.

**3.4 – Programmation indicative des variations de l’horaire hebdomadaire**

En période de forte activité, l’horaire hebdomadaire pourra atteindre 48 heures, mais ne pourra excéder 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, sauf dérogation de l’administration du travail dans le cadre de l’article L 212-7 du code du travail.

En période de faible activité, l’horaire hebdomadaire pourra varier dans la limite du compteur d’annualisation du salarié. En aucun cas le compteur de modulation ne pourra être négatif.

Les périodes de variation, décidées par l’employeur, pourront concerner, en fonction de l’activité, l’ensemble du personnel, un seul service, une spécialité ou un groupe de salariés attaché à un projet.

**ARTICLE 4 – COMPTABILISATION DES HEURES**

**4.1 - Mise en place d’un compteur R.T.T. pour les heures hebdomadaires comprises**

**entre 36 heures et 39 heures**

**4.1.1 - Alimentation du compte RTT**

Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures effectives comprises entre 36 heures et 39 heures ne constituent pas des heures supplémentaires. Elles seront comptabilisées à part dans le cadre de la gestion d’un compte R.T.T. selon la répartition suivante :

* 50 % à récupérer à l’initiative du salarié (RTTS)
* 50 % à récupérer à l’initiative de l’employeur (RTTE)

Une exception, les heures effectives comprises entre 36 heures et 39 heures faites le samedi par le personnel en équipe seront comptabilisées à 100 % dans le compteur RTTS.

**4.1.2 - Utilisation du compteur RTTS**

Le salarié pourra utiliser ses heures de RTTS à sa convenance sous réserve de validation par l’employeur. Le compteur RTTS est géré au ¼ d’heure.

**4.1.2.1 – Fonctionnement du compteur**

Un salarié ne pourra pas cumuler plus de 35 heures dans son compteur RTTS, sauf cas particuliers dûment validés par la Direction. Dans le cas contraire, la situation serait à régler dans les 2 mois.

En fin d’année, si le compteur RTTS est > à 15,50 heures, le salarié pourra, dès lors que ce solde excédentaire sera supérieur ou égal à ½ journée :

• Soit verser le solde excédentaire dans le CET (Attention, il ne peut être déposé plus de 10 jours de RTT et de modulation par an dans le CET – 1 jour représentant 7 heures)

• Soit le prendre en Janvier de l’année N+1 sous peine d’être définitivement perdu.

Si le solde excédentaire du compteur RTTS est ≤ à ½ journée, il sera conservé sur le compteur au titre de l’exercice suivant.

**4.1.3 - Utilisation du compteur RTTE**

Le compteur RTTE est exclusivement utilisé par l’employeur et est géré au ¼ d’heure.

Le compteur RTTE sera utilisé en priorité :

* En cas de baisse d’activité
* Dans la limite ou le contenu est suffisant, il pourra être également utilisé, après information des représentants du personnel selon les dispositions légale en vigueur, pour :
* Une fermeture éventuelle de l’entreprise dans le cadre d’un pont

**4.1.3.1 – Fonctionnement du compteur**

Le compteur RTTE n’aura pas de plafond.

En fin d’année si le compteur RTTE est > à 35 heures le salarié pourra, dès lors que ce solde excédentaire sera supérieur ou égal à ½ journée :

* Soit affecter le solde excédentaire au CET (Attention, il ne peut être déposé plus de 10 jours de RTT et de modulation par an dans le CET – 1 jour représentant 7 heures)
* Soit prendre le solde excédentaire sous forme de repos au cours du 1er trimestre de l’année N+1, sous peine d’être définitivement perdu.

Si le solde excédentaire du compteur RTTE est ≤ à ½ journée, il sera conservé sur le compteur au titre de l’exercice suivant.

**4.2 - Mise en place d’un compte d’annualisation pour les heures hebdomadaires**

**comprises entre 40 heures et 48 heures**

**4.2.1 - Alimentation du compteur d’annualisation**

Les heures effectuées comprises entre 40 heures et 48 heures seront comptabilisées à hauteur de 50% dans le compteur d’annualisation ; le reste passant directement sur la paie du mois concerné.

Exemple : 46 heures effectuées dans la semaine (11 heures au-delà de l’horaire légal de 35 h)

RTT’ E : 2 heures

RTT’ S : 2 heures

Annualisation : 3.50 heures

Paiement : 3.50 heures

TOTAL : 11 heures

Une exception, les heures effectives comprises entre 40 heures et 48 heures faites le samedi par le personnel en équipe seront comptabilisées directement sur la paie du mois concerné et ne passeront donc pas dans le compteur d’annualisation.

**4.2.2 – Fonctionnement du compteur**

Les heures d’annualisation sont à la disposition exclusive de l’employeur. Ces heures permettent de faire face aux périodes de baisse d’activité prévues à l’article 3.4.1.

Le compteur d’annualisation sera bloqué à 175 heures.

En fin d’année, le compteur d’annualisation de la période du 01/01/N au 31/12/N sera mis à la disposition du salarié :

• Paiement sur la paie du mois de janvier N+1

ou,

• Mis dans le Compte Epargne Temps (Attention, il ne peut être déposé plus de 10 jours de RTT et de modulation par an dans le CET – 1 jour représentant 7 heures)

**4.3 – Paiement des heures hebdomadaires au-delà de 48 heures**

Toutes les heures effectuées exceptionnellement au-delà de 48 heures dans une semaine ont un caractère d’heures supplémentaires et seront payées selon les dispositions du code du travail et de la convention collective.

**ARTICLE 5 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (L.3123-1 du code du travail).

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée par l’article L.3123-14-1 du code du travail.

Toute demande de passage à temps partiel devra être faite deux mois avant le passage souhaité par écrit et être motivée.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées à la demande de l’employeur, dans la limite de 20% de la durée de travail prévue au contrat ou à l’avenant et, sans pouvoir conduire le salarié à dépasser l’horaire légal de 35 heures par semaine.

Chacune des heures complémentaires accomplies donneront lieu à :

* Pour les 4 premières, alimentation d’un compteur RTTS et RTTE (50% RTTS – 50% RTTE)
* Pour les suivantes, 50% payées directement sur la paie et 50% dans le compteur d’annualisation

Les majorations seront appliquées en fonction de l’article 8.4

**ARTICLE 6 - SUIVI DES COMPTEURS DE RTT ET DE MODULATION**

La Délégation Unique du Personnel sera régulièrement informée :

• De la situation des compteurs de RTT

• De la situation des compteurs de modulation

• De la situation des heures payées directement sur la paie

Il est rappelé qu’en cas de période de sous charge et, après avoir préalablement informé les représentants du personnel, l’employeur se réserve le droit d’utiliser les compteurs suivants :

1. les heures d’annualisation dans la limite du compteur ;

2. le compteur RTTE ;

3. Se réserve la possibilité d’obliger le salarié à utiliser le solde de son compteur RTTS ;

4. Fera solder les congés payés de l’année en cours.

Si l’utilisation des compteurs mentionnés ci-dessus ne suffit pas à faire face à la baisse d’activité, l’entreprise déposera une demande d’activité réduite selon les modalités légales.

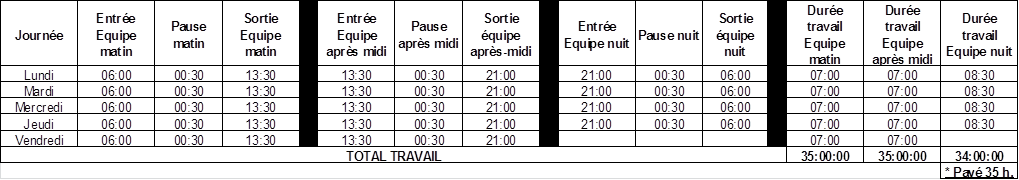
**ARTICLE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL**

Le pointage des horaires se fera obligatoirement en tenue de travail à chaque embauche et à chaque débauche.

**7.1 – Travail en équipe**

**7.1.1 – Horaires de travail sans modulation avec possibilité de mettre en place une**

**équipe de nuit**



L’équipe de nuit bien qu’effectuant 34 heures de travail effectif sera rémunérée sur une base de 35 heures. En cas de détachement sur un chantier, ce sera l’horaire du site client qui s’appliquera.

**7.1.2 – Modulation de l’horaire :**

En fonction de la charge et ce, en application de l’article 3.4.1, le personnel travaillant en équipe pourra être amené à moduler son horaire.

**7.1.3 – Temps de pause et panier d’équipe**

Une pause non rémunérée de 30 mn sera effectuée en milieu de poste. Il est précisé que cette pause ne peut être assimilée à du temps de travail effectif, mais donnera lieu, pour toute journée de travail (>=6 heures), au versement d’une indemnité de pause équipe de 8.00 € et d’un panier de 6.40 €.

Le personnel travaillant en posté à la demande de l’employeur, bénéficiera des mêmes primes.

**7.1.4 – Majoration d’incommodité pour l’équipe de nuit :**

Une majoration d’incommodité de 25% sera versée pour toutes les heures de travail effectif réalisées par l’équipe de nuit.

**7.2 – Travail en horaire normal / Personnel production & hors production**

Un horaire sera défini et affiché sur chaque site pour le personnel de production et le personnel hors production. L’horaire définit devra permettre les interactions avec les clients, l’administration…

**7.2.1 – Modulation**

Les horaires pourront être modulés en fonction de la charge de travail et ce, en application de l’article 3.4.1.

**7.3 – Travail en horaire week-end (vendredi – samedi – dimanche) :**

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations de la clientèle, il est convenu qu’un horaire week-end (VSD) pourra être mis en place. Avant la mise en place d’un tel horaire, les Instances Représentatives du Personnel seront consultées.

**7.4 – Astreinte**

Le dispositif d'astreinte du personnel a pour finalité d'assurer en dehors des heures normales de travail de l'établissement la continuité de fonctionnement de certains matériels, équipements de nos clients, et ce, en répondant à des événements fortuits et ponctuels par une intervention rapide d'un salarié désigné à cet effet, soit à distance depuis son domicile, soit avec un déplacement sur site.

Ce dispositif n'a pas vocation à traiter des travaux récurrents ou prévisibles correspondant à des besoins industriels ou commerciaux nécessitant la mise en place de ressources permanentes.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Les temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte font partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Les périodes d’intervention sont comptabilisées dans la cadre de l’article 4.

Les salariés concernés sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable de 7 jours. Ce délai pourra être réduit avec l’accord du salarié concerné.

Les moyens nécessaires à l’astreinte sont mises en place : voiture, téléphone.

Le personnel en astreinte bénéficiera d’une prime :

Prime Astreinte : 28€ par journée d’astreinte

Prime Astreinte spécifique (Eolien) : 31€ par journée d’astreinte

**ARTICLE 8 – REMUNERATION**

**8.1 – Travail de nuit**

Les heures de travail (hors travail en équipe) effectuées exceptionnellement de nuit (entre 22 heures et 6 heures), donneront lieu au versement d’une majoration d’incommodité de 25%.

**8.2 - Trajet**

Les heures de trajet réalisées en dehors de l’horaire normal de travail seront rémunérées au taux horaire.

**8.3 – Travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié**

Les heures de travail effectuées un jour férié ou le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporaire pour faire face à un surcroît d’activité, bénéficieront d’une majoration d’incommodité de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration d’incommodité n’est pas due dans le cadre de la journée de solidarité qui est effectuée le lundi de pentecôte (dans la limite de 7 heures pour un salarié à temps plein).

**8.4 - Paiement des majorations en cours d’année**

Les heures de travail effectif réalisées au-delà de 39 heures donneront lieu au paiement, en cours de période, des majorations suivantes pour le personnel à temps plein :

* 25 % pour les heures de travail effectif entre 39 heures et 43 heures
* 50 % pour les heures de travail effectif au-delà de 43 heures.

Pour le personnel à temps partiel, une majoration de 25 % s’appliquera au-delà des 4 premières heures complémentaires qui rentrent dans le compteur RTT

Conformément à l’article 6.3 de l’accord national de la métallurgie du 29/01/2000, les jours d’absences indemnisées (maladie, accident du travail, jour férié, congé payé, congé d’ancienneté) compris à l’intérieur de la période de décompte de l’horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

**CHAPITRE 2 –**

**PERSONNEL SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

**ARTICLE 9 – CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du chapitre 2 s’appliquent à l’ensemble du personnel soumis à une convention de forfait annuel en jours.

**ARTICLE 10 – PERSONNEL CONCERNE**

Compte tenu de la nature des fonctions, des responsabilités et, du degré d’autonomie dans l’organisation de l’emploi du temps, le personnel « Cadre » sera soumis à une convention de forfait annuel en jour.

Il pourra être proposé à certains salariés « Technicien et Agent de Maîtrise », compte tenu de la nature des fonctions, des responsabilités et, du degré d’autonomie dans l’organisation de l’emploi du temps, une convention de forfait annuel en jours et ce en application du code du travail et de la convention collective de la métallurgie.

**ARTICLE 11 – NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS**

La convention de forfait annuel en jours sera de « 218 » jours pour une année complète de travail (sur la base d’un droit intégral à congés payés). La période annuelle de référence correspond à l’année civile.

**ARTICLE 12 - ACQUISITION DE JOURS DE REPOS (RTT)**

Il sera attribué 1 jour de repos supplémentaires (jours de RTT) pour chaque mois travaillé (sauf au cours du mois de prise du congé principal qui sera le mois d’août par soucis de simplification) soit 11 jours par an.

**ARTICLE 13 - PRISE DES JOURS DE RTT**

Les jours de RTT devront être pris au cours du mois d’acquisition. La prise de ces jours de RTT pourra être repoussée, en cas de force majeure imposée par l’employeur. Dans le cas contraire ils seront perdus.

Comme pour les congés payés ou autres congés assimilés, le salarié concerné doit faire sa demande de RTT 48 heures à l’avance.

**ARTICLE 14 - AMPLITUDE MAXIMALE ET REPOS QUOTIDIEN**

Les parties manifestent leur volonté que la convention de forfait en jours ne conduise pas à des temps de travail abusifs lors des jours travaillés.

C’est pourquoi, les salariés signant une convention de forfait en jours s’engagent à respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles.

**ARTICLE 15 - SUIVI**

* L’entreprise assure l’évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
* L’entreprise et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, sur l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle, sur la rémunération, ainsi que sur l’organisation du temps de travail dans l’entreprise. Un entretien annuel sera organisé avec son responsable hiérarchique.
* Le salarié exercera son droit à la déconnexion prévu à l’Article 16

**ARTICLE 16 – DROIT A LA DECONNEXION**

Il est rappelé que l’obligation de respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires minimas et ininterrompus, respectivement de 11h et 35 h, implique pour les salariés le droit de se déconnecter, en dehors de ses horaires normaux de travail, des outils et systèmes leur donnant accès aux ressources de la société.

Il ne pourra être exigé d’un salarié de répondre à une sollicitation par téléphone ou message électronique en dehors de ses horaires normaux de travail.

Il est demandé au personnel partant en congé de prendre toutes les dispositions afin qu’un suivi des dossiers en cours puisse être réalisé en leur absence.

**CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS PARTICULIERES**

**ARTICLE 17 – PONT DE L’ASCENSION**

Le pont de l’ascension sera chômé et payé. Le personnel amené à travailler cette journée se verra attribuer une journée de récupération ; la récupération devra obligatoire être effectuée dans les 30 jours.

**ARTICLE 18 – JOURNEE DE SOLIDARITE**

Dans le cadre des articles L3133-7 et suivant du code du travail, chaque personnel à temps plein doit 7 heures de travail (proratisation pour les temps partiels).

La journée de solidarité est le Lundi de Pentecôte. Une information sera effectuée 1 mois avant cette date afin de définir si l’entreprise ferme ou pas et ce après consultation des Instances Représentatives du Personnel.

La journée de solidarité arrêtée au Lundi de Pentecôte ne donnera pas lieu à la majoration d’incommodité prévue à l’article 8.3 dans la limite de 7 heures.

**ARTICLE 19 – DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Finistère ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Sous cette réserve, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2018.

Fait à Brest le 10 octobre 2017

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur …., Délégué Syndical

Pour la Société ETS F. MEUNIER

…., Directeur Général

Et

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur …., Délégué Syndical