|  |
| --- |
| **PROTOCOLE D’ACCORD SUR L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL** |

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

La société **CARGO HANDLING** représentée par **M.**, représentant de la direction et dûment habilité.

**D’UNE PART**

**ET**

Monsieur Xx pour SUD AERIEN, délégué syndical,

Monsieur Xx pour STAAAP délégué syndical,

**D’AUTRE PART,**

|  |
| --- |
| **Préambule** |

Les partenaires sociaux se sont réunis afin deredéfinir les modalités d’aménagement du temps de travail applicables aux salariés de la société et de conclure un accord ayant pour objet et pour effet de se substituer à toutes les dispositions conventionnelles, accord d’entreprise et à tous les usages antérieurs ou engagements unilatéraux existants au sein de la société en matière de durée et d’aménagement du temps de travail.

En application de la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, les dispositions du présent accord priment sur la Convention collective applicable ainsi que les accords de branche en vigueur, en dehors des matières dans lesquelles ces derniers présentent un caractère impératif ou s’ils prévoient expressément une clause dite de verrouillage.

Les parties signataires précisent que l’ensemble des considérations ayant présidé à l’élaboration du présent accord, telles que rappelées ci-dessus, font qu’il forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre d’une manière fractionnée.

Enfin, les parties reconnaissent que le présent accord, au regard de l’intérêt de l’ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions légales applicables à ce jour à la société en matière d’organisation du travail et de répartition des horaires de travail.

**Titre I - Champ d’application**

Le présent accord s’applique dans tous les établissements de la société signataire et s’appliquera, le cas échéant, à tout nouvel établissement.

Il concerne l’ensemble des salariés de la société, quelles que soient leurs fonctions et quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l’exception des cadres dirigeants, définis comme les salariés auxquels sont confiées des responsabilités dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l’entreprise, qui sont exclus du présent accord.

Cet accord est également applicable aux personnels intérimaires mis à disposition de la société CARGO HANDLING.

**Titre II - Temps de travail effectif**

**Article 1 - Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est 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.

Ne sont donc pas des temps de travail effectif le temps consacré par les salariés à des activités pour leur propre compte, et plus généralement les temps d’inaction comportant une maîtrise de leur temps par les salariés, notamment les temps de pause correspondant à une interruption réelle et identifiable de leur activité, ni les temps d’habillage/déshabillage, ni les temps de déplacement professionnel.

Il est rappelé que l’habillage et le déshabillage ne doivent pas nécessairement être réalisés dans l’entreprise. Par conséquent, aucune contrepartie (sous forme de repos ou financière) n’est due au personnel disposant d’une tenue de travail. Cette disposition ne s’applique pas aux salariés « ex GH TEAM » qui bénéficient de 15 minutes comprises dans le temps de travail effectif, lorsque l’habillage et le déshabillage a lieu sur le lieu de travail. Cet avantage spécifique est issu d’un usage antérieur applicable au sein de GH TEAM.

Seules sont prises en compte pour le calcul du temps de travail les absences assimilées légalement à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail.

Il est expressément convenu que le temps de travail effectif maximum quotidien peut être porté à 11 heures et que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives pourra être portée à 44 heures maximum.

**Article 2 – Durée du travail**

La durée du travail de l’ensemble des salariés est fixée au niveau de la durée légale, soit actuellement :

- 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne par semaine selon le mode d’aménagement du temps de travail applicable ; à cette durée du travail s’ajoutent les heures travaillées à accomplir au titre du jour de solidarité ;

La journée de solidarité peut être accomplie de différentes manières :

* Soit imputé sur un jour férié normalement payé double qui sera payé comme un jour ordinaire
* Soit compensé par un jour de congé conventionnel (ancienneté ou fractionnement)
* Soit, à la demande du salarié, par la prise d’un jour de congé légal ou d’un repos compensateur

Au sein de CARGO HANDLING, la journée de solidarité est fixée au Lundi de Pentecôte.

**Titre III –Aménagement et durée du temps de travail**

**Article 1 - Principes**

* 1. **Cadres d’appréciation de la durée du travail**

Il est expressément convenu que le temps de travail peut être organisé selon trois modalités possibles :

- soit dans un cadre hebdomadaire ;

- soit suite à l’accord des parties signataires et conformément aux dispositions légales applicables :

\* dans un cadre pluri-hebdomadaire pouvant aller de 2 à 24 semaines.

\* soit dans un cadre annuel en heures ou en jours.

Il est précisé que le mode d’aménagement du temps de travail choisi par l’entreprise est également applicable aux intérimaires mis à disposition de la société CARGO HANDLING.

* 1. **Détermination du mode d’aménagement du temps de travail / des horaires de travail applicables à chaque catégorie de salariés**

Le type d’organisation applicable (période de référence…) aux différentes catégories de personnel est déterminé au moins une fois par an par la direction, après consultation du comité d’entreprise et prochainement du Comité Sociale et Economique (CSE).

Les salariés sont informés du mode d’organisation du temps de travail dont ils relèvent (affichage et/ou diffusion des grilles horaires applicables sur la durée du cycle) au moins 7 jours avant la mise en application desdites grilles.

Des changements d’horaires ou de répartition des horaires de travail sur la période de référence pourront éventuellement avoir lieu en cours d’année moyennant le respect d’un délai de prévenance de 7 jours à l’égard des salariés concernés.

* 1. **Rémunération des heures de travail**

Seules ouvrent droit à rémunération les heures de travail accomplies dans le cadre d’un travail commandé par l’employeur.

Les heures accomplies au-delà de l’horaire prévu de travail (dans la limite de 48 heures) sont rémunérées au taux applicable aux heures supplémentaires (soit 25 % pour les 8 premières heures accomplies au-delà de l’horaire prévu et

50 % pour les suivantes) sauf absence injustifiée survenant au cours de la même semaine.

Les limites pour le décompte des heures supplémentaires sont les suivantes :

* + 1. *En cas d’organisation dans un cadre hebdomadaire*

Sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures de temps de travail effectif par semaine.

Les heures supplémentaires peuvent donner lieu à repos compensateur de remplacement sur décision de la direction en lieu et place de la majoration.

Ces repos seront pris selon les modalités définies à l’article 1.5.

Conformément à l’article L. 3133-9 du code du travail, les heures de travail accomplies au titre du jour de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération ni à imputation sur le contingent d’heures supplémentaires ou contrepartie obligatoire en repos.

* + 1. *En cas d’organisation dans un cadre pluri hebdomadaire*

Sont des heures supplémentaires, conformément à l’article L. 3121-41 du code du travail, celles effectuées au-delà d’une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l’accord.

Les heures supplémentaires peuvent donner lieu à repos compensateur de remplacement dans les mêmes conditions qu’énoncés à l’article 1.3.1.

Conformément à l’article L. 3133-9 du code du travail, les heures de travail accomplies au titre du jour de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération ni à imputation sur le contingent d’heures supplémentaires ou contrepartie obligatoire en repos.

* 1. **Contingent d’heures supplémentaires**

Le contingent d’heures supplémentaires est fixé à 300 heures par an et par salarié.

* 1. **Modalités de prise du repos compensateur de remplacement**

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée.

Les repos compensateurs acquis au titre d’une période définie (1er janvier N / 31 décembre N) devront être pris au plus tard au cours de l’année suivant leur acquisition (1er janvier N+1 / 31 décembre N+1).

Lorsque le salarié n’a pas demandé le bénéfice des repos compensateurs dans le délai imparti par le présent article, il revient à la Direction d’organiser la prise de ces repos.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

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

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

* 1. **Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d’horaires de travail**

Les changements de durée ou d’horaires de travail sont communiqués aux salariés 48 heures avant leur prise d’effet sauf circonstance exceptionnelles (grève, conditions météo, etc). Ces changements d’horaires seront communiqués par voie d’affichage ou via le site du personnel (de gestion de temps) (Pl@net ou autres) et si possible par téléphone.

* 1. **Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s’applique l’aménagement du temps de travail est lissée de manière à ce qu’il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière indépendante de l’horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Cette rémunération mensuelle lissée est calculée sur la base de l’horaire effectif moyen accompli par semaine x 52/12.

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur pour la catégorie de personnel /service auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n’a pas travaillé sur l’ensemble de la période servant référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche en cours de période, soit du fait de son départ au cours de cette période, quel qu’en soit le motif, les régularisations de sa rémunération s’imposant du fait du lissage des salaires, sont opérées selon les dispositions ci-après.

Au terme de la période (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période) un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de l’échéance de paie du premier mois suivant l’expiration de la période ou lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire est effectué dans le cas contraire.

En tout état de cause, seules donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires conformément aux dispositions légales celles effectuées au-delà des limites fixées par l’article 1.3 du Titre III du présent accord.

La rémunération, dans les cas où elle doit être versée intégralement ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

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 lissé.

Les absences autorisées (congés payés, congés exceptionnels, congés sans solde, sabbatiques ou parentaux, absences maladie, maternité, paternité, accident de travail et maladie professionnelle) sont décomptées en jours ouvrables, c’est-à-dire du lundi au samedi.

Pour un temps plein, le nombre d’heures retenu est de 5,83 heures par jour, indépendamment du planning du salarié.

Les absences non autorisées et donc non rémunérées sont calculées, quant à elles, selon le planning du salarié (horaire réel prévu).

* 1. **Modalités de contrôle du temps de travail**

Le temps de travail effectif est contrôlé selon les modalités choisies par l’entreprise.

Au sein de la société CARGO HANDLING, les horaires décomptés en heures sont contrôlés pour l’ensemble du personnel (hors cadres) :

* Par badgeage
* A défaut, par émargement manuel lors de la prise et de la fin de service

L’horaire de travail du personnel cadre est suivi sur la base de relevés auto-déclaratifs qui doivent être validés par la direction.

**Article 2 - Application des principes aux différentes catégories de personnel à temps plein**

Le temps de travail de chaque catégorie de personnel s’organise selon les modalités ci-après.

Ces modalités peuvent être modifiées moyennant la consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

Il est rappelé que la société CARGO HANDLING exerce une activité soumise à des conditions particulières de sécurité, de régularité et de continuité, et que par conséquent, les personnels peuvent également exercer leur service de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

La durée du travail des salariés concernés s’organise selon deux modalités possibles.

*2.1. Cadre hebdomadaire (5/2) (horaires de type administratif)*

La durée du travail est alors de 35 heures par semaine, la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine étant déterminée par l’employeur en fonction des besoins de l’activité.

L’horaire de type administratif comporte une coupure repas d’une heure hors temps de travail effectif et non payée.

La pause légale prévue à l’article L3121-16 du Code du travail est confondue avec la coupure repas.

*2.2 Périodes pluri-hebdomadaires (cycles)*

Compte tenu de son activité, l’entreprise est soumise à de fortes irrégularités de charge dans la journée, la semaine ou l’année et à une obligation de continuité de service. En conséquence, le temps de travail peut être réparti sur des vacations d’amplitudes différentes et dont le nombre hebdomadaire peut varier.

La durée du travail pourra donc s’organiser dans le cadre de périodes pluri-hebdomadaires (appelées « cycles») s’articulant autour d’une durée **moyenne** hebdomadaire de 35 heures (hors jour de solidarité).

Ces cycles sont constitués d’une alternance de jours travaillés et de jours non travaillés, étant précisé que :

* la répartition de la durée du travail sur les semaines du roulement est fixée, en principe, une fois par an ou, si nécessaire avant le début de chaque saison IATA, par l’employeur ; elle peut être amenée à varier en fonction des nécessités du service (par exemple en cas de modification du programme de vol des compagnies aériennes, en cas de perte ou de gain de marché…) ;
* le nombre de jours non travaillés varie en fonction de la répartition de l’horaire sur les jours de chaque semaine du cycle ;
* le choix du type de cycle s’opère à l’initiative de l’employeur en fonction des contraintes imposées par les besoins de l’activité et en tenant compte dans la mesure du possible des souhaits exprimés par les salariés.

La mise en œuvre de ces cycles conduit à la fixation d’horaires journaliers planifiés allant de 4 heures à 11 heures de travail effectif.

Il est convenu que dans le cas où l’exploitation le nécessite, la Direction pourra proposer aux salariés soumis aux cycles des aménagements particuliers.

Il est convenu que les semaines hautes pourront atteindre un horaire programmé de 44 heures, les semaines basses seront de 24 heures minimum.

En cas de besoin (aléas de l’exploitation, retard de vol, grève, météo…), la Direction fera en premier lieu appel au volontariat pour assurer l’activité même après l’horaire de fin de vacation initialement prévu. En l’absence de volontaires, la dernière équipe de vacation, comportant les qualifications nécessaires au traitement de l’activité, assurera les irrégularités du planning.

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures de travail effectif, le salarié bénéficie d’un temps de pause de 30 minutes compris dans le temps de travail effectif. Dans la mesure du possible, cette pause sera attribuée en milieu de vacation.

**Article 3 - Personnel à temps partiel**

Les dispositions du présent accord sur la répartition de la durée du travail (cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire) sont également applicables aux salariés à temps partiel.

La répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou sur les semaines de la période de référence retenue est communiquée aux salariés par voie de plannings remis au minimum 7 jours avant le début de chaque période de référence.

Toute modification de cette répartition est notifiée au moins 7 jours à l’avance.

L’horaire de travail journalier est communiqué à chaque salarié par voie de planning remis au minimum 2 jours à l’avance.

L’horaire de travail sera organisé conformément aux règles prévues par le code du travail, étant précisé qu’il ne comportera qu’une coupure maximum par jour mais que cette dernière pourra être de trois heures.

Les dispositions de l’article 1.6 du Titre III relatives au lissage de la rémunération et aux incidences des absences sont applicables aux salariés à temps partiel dont le temps de travail est organisé sur une période supérieure à la semaine.

Le nombre d’heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel au cours de la période de référence sur laquelle est répartie leur durée du travail peut être porté jusqu’au tiers de cette durée hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuelle selon les cas sans avoir pour effet de porter leur durée du travail au niveau de la durée légale soit 35 heures hebdomadaires.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés à temps partiel percevront les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps plein de leur catégorie, calculés proportionnellement à leur temps de travail.

De même, il est garanti aux salariés travaillant à temps partiel, un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté, travaillant à temps plein, en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

**Titre IV – Travail de Nuit**

Par application de l’accord national sur le travail de nuit dans le transport aérien du 14 janvier 2003, les salariés qui remplissent les critères de définition des travailleurs de nuit bénéficient des contreparties suivantes :

Pour le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, un décompte est établi par année civile pour chaque salarié concerné.

* Au cours d’une année civile, lorsque le salarié aura effectué entre 270 et 399 heures de temps de travail effectif de nuit, il bénéficiera d’un repos compensateur d’une durée forfaitaire d’un jour
* Au cours d’une année civile, lorsque le salarié aura effectué entre 400 et 899 heures de temps de travail effectif de nuit, il bénéficiera d’un repos compensateur d’une durée forfaitaire de 2 jours
* Au cours d’une année civile, lorsque le salarié aura effectué entre 900 et 1 399 heures de temps de travail effectif de nuit, il bénéficiera d’un repos compensateur d’une durée forfaitaire de 3 jours
* Au cours d’une année civile, lorsque le salarié aura effectué 1 400 ou plus de temps de travail effectif de nuit, il bénéficiera d’un repos compensateur d’une durée forfaitaire de 4 jours

Le nombre d’heures de nuit effectuée par chaque collaborateur au cours de l’année N sera déterminé au cours du 1er trimestre de l’année N+1.

Les repos ainsi acquis seront pris par le salarié en accord avec l’employeur au cours de l’année N+1.

Les repos non pris dans la période fixée seront perdus.

**Titre V – Congés payés**

Compte tenu du rythme de travail particulier des salariés de la société CARGO HANDLING, le décompte des congés payés s’opère en jours ouvrables pour l’ensemble des salariés.

**Article 1 – Droits à congés payés**

Pour les salariés remplissant les conditions d’ouverture du droit aux congés prévues par le code du travail, les droits légaux à congés payés pour une année de référence complète (du 1re juin N au 31 mai N+1) sont de 30 jours ouvrables.

**Article 2 – Décompte des congés payés**

Lors de chaque prise de congés payés (y compris les jours de congés supplémentaires acquis au titre de l’ancienneté ou du fractionnement), sont décomptés comme jours de congés tous les jours ouvrables, travaillés ou non, compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler et le dernier jour précédant la reprise effective du travail, hormis les dimanches et jours fériés chômés. Il est à noter que la semaine de reprise devra nécessairement comporter un jour de repos hebdomadaire.

Par ailleurs, en cas de prise d’un jour de congé isolé sur un dimanche ou un jour férié chômé, ce jour sera décompté.

Pour les salariés à qui le repos hebdomadaire est donné par roulement, chaque semaine civile est considérée comme comportant 6 jours ouvrables.

**Article 3 – Prise des congés payés**

Les congés payés doivent être pris dans la mesure du possible par semaine complète.

Les jours de repos compensateur posés entre 2 périodes ou à l’issue d’une période de congés payés ne seront pas acceptés.

Pour le reste, les modalités de prise de congés seront définies par note de service.

**Titre VI – Dispositions finales**

Le présent accord se substitue à toute disposition antérieure ayant le même objet.

**Article 1 - Durée de l’accord**

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

**Article 2 - Révision de l’accord**

A la demande « d’une ou plusieurs » ou « de la majorité numérique des » ou « de la totalité des organisations syndicales signataires », il pourra être convenu d’ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L.2261 -8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction. Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

**Article 3 - Dénonciation de l’accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires sous réserve de respecter un préavis d’une durée de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l’accord et faire l’objet d’un dépôt auprès de l’autorité administrative et du greffe du conseil de prud’hommes

**Article 4 - Interprétation de l’accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application du présent accord.

La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivants la première réunion.

Jusqu’à l’expiration de ces délais, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse au différend faisant l’objet de cette procédure.

**Article 5 - Modalités de publicité de l’accord et notification**

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales. A l’issue du délai d’opposition de 8 jours à compter de la notification du texte, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l’emploi, dont un sur support électronique et un exemplaire sera déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu de sa signature.

En outre, conformément aux dispositions de l’article L2231-5-1 du code du travail, l’accord sera également publié en version anonymisée dans la base de données nationale.

Fait à Roissy

Le 8 octobre 2018

En 6 exemplaires originaux

**Pour la société CARGO HANDLING**

Xx

**Pour les syndicats**

Monsieur Xx pour SUD AERIEN, délégué syndical,

Monsieur Xx pour STAAAP délégué syndical,