**ACCORD DE VARIABILITE DU TEMPS DE TRAVAIL**

**CONCLU SELON LES DISPOSITIONS DE L’ARTICLE L 2232-22**

**DU CODE DU TRAVAIL**

**Entre les soussignés**

La société Spéciale Textile France SAS

Sise 26 rue de Digoin – 71300 MONTCEAU-LES-MINES

prise en la personne de son représentant légal XXX

ci-après dénommée la société

 **d’une part,**

**et**

La délégation du personnel élue, XXX

**d’autre part,**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**EXPOSE PREALABLE**

Les parties ont décidé d’instituer la variabilité du temps de travail pour tous les salariés de statut ouvrier intervenant sur le périmètre du service de production, sauf exceptions contractualisées (forfait jours ou heures), quelle que soit la nature du contrat de travail des salariés.

Les organisations syndicales patronales et salariales de la branche des Industries Textiles ont été informées de l’ouverture de cette négociation par lettre recommandée du 6 juillet 2017.

Le présent accord révise par conséquent la situation antérieure et fixe les conditions nouvelles de gestion du temps de travail, ainsi qu’il est exposé ci-après.

**ARTICLE 1er – NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ainsi, ne sont pas considérés comme temps de travail effectifs :

* les temps de pause,
* les temps d’habillage et de déshabillage éventuels,
* les trajets domicile – lieu de travail

**ARTICLE 2– MODALITES PRATIQUES DE LA VARIABILITE DU TEMPS DE TRAVAIL**

Cette variabilité du temps de travail s’applique exclusivement au personnel de statut ouvrier et agent de maîtrise.

**1. PERSONNEL A TEMPS PLEIN**

* 1. Décompte du temps de travail

 Les dispositions légales permettent d’organiser le temps de travail sur une base égale ou supérieure à 1607 heures. Les seules limites à respecter sont :

* les durées maximales hebdomadaires de 44 heures en moyenne sur une période de
12 semaines consécutives et de 48 heures par semaine,
* les congés payés légaux,
* et le chômage du 1er mai.

Il est toutefois convenu, dans le cadre du présent accord, que les salariés soumis à un horaire variable sur l’année sur une base moyenne de 35 heures hebdomadaires sont concernés par le présent dispositif.

Ainsi, la variabilité du temps de travail s’effectue sur la base d’une référence annuelle de 1607 heures de travail effectif sur la période de référence.

Le compteur de temps de travail sera soldé selon les modalités prévues par les présentes au
30 juin de chaque année avec paiement, le cas échéant, sur le bulletin de salaire de juillet, des heures supplémentaires au taux en vigueur.

La période de référence est en effet fixée du 1er juillet au 30 juin de l’année.

Le quantum des heures annuelles sur la base de 35 heures sera augmenté en cas de non acquisition ou de non prise sur la période de référence légale du droit intégral à congés payés correspondant à la date de signature du présent accord à 30 jours ouvrables par année complète, les heures supplémentaires restant décomptées dans les modalités prévues aux présentes.

1.2. Horaire de travail, amplitude et modification de planning

Les salariés seront informés des horaires de travail par plannings mensuels diffusés dans l’entreprise selon un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, un planning sera établi à titre indicatif sur l’année de référence, soumis pour avis aux délégués du personnel, au plus tard avec un délai de prévenance d’un mois avant le début de la période de référence annuelle.

Si toutefois la société devait être amenée à adapter le planning mensuel en cas de nécessité et ce, compte tenu de l’activité, il sera procédé par tout moyen d’information auprès du personnel concerné à une adaptation du planning, sous un délai de prévenance minimal de 72 heures, sauf exception d’urgence via appel au volontariat.

Dans tous les cas d’adaptation des plannings, la Direction s’efforcera de respecter autant que faire se peut les impératifs personnels des salariés concernés.

Ce n’est qu’à défaut de solution consentie que, pour assurer la continuité de l’activité, la Direction pourra imposer l’adaptation des horaires de travail, y compris en demandant à un salarié de venir travailler sur un jour normalement prévu comme un jour de repos hebdomadaire.

Les plannings et les adaptations éventuels seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

* règles légales et conventionnelles régissant le repos hebdomadaire et quotidien,
* durée légale maximale de travail au cours d’une semaine (durée absolue de 48 heures et durée moyenne de 44 heures),
* durée quotidienne de travail : 10 heures,
* amplitude de travail : 13 heures.

Les parties signataires fixent cependant la limite hebdomadaire haute de la variabilité à 40 heures hebdomadaires. Par ailleurs, les heures supplémentaires qui seraient effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires, donneraient lieu à paiement aux taux en vigueur le mois au cours duquel elles auraient été effectuées, et ne seraient pas décomptées de ce fait dans le compteur annuel.

Exclusivement à titre d’exemples (liste non exhaustive et non exclusive), les typologies d’horaires qui pourraient être pratiqués sont les suivantes :

- 28H en journée sur 4 jours,

- 35H en 2 équipes du matin et de l’après-midi

- 37 H en 2 équipes du matin et de l’après-midi

- 39 H en 2 équipes du matin et de l’après-midi,

- 40H en 2 équipes du matin et de l’après-midi, ce quantum ne pouvant pas être atteint plus de 5 semaines consécutives.

Les variations du temps de travail entraînent crédit ou débit du compteur de temps de chaque salarié.

En tout état de cause, le compteur individuel de chaque collaborateur considéré ne pourra excéder, en cours de période de référence, en heures négatives, 50 heures.

1.3. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, majorées selon taux en vigueur, les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

1.4. Rémunération

S’agissant de la rémunération, le salaire habituel des salariés en vigueur à la date d’effet du présent accord est maintenu et sera identique d’un mois à l’autre via la méthode de lissage pour un horaire mensuel moyen de 151.67 heures (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire).

1.5. Rémunération en cas d’absence

Les absences et périodes non travaillées en cours de période de référence, hors congés payés et jours fériés déjà déduits lors du calcul de la durée annuelle de travail effectif, seront rémunérées, lorsque tel est le cas, sur la base du salaire lissé, étant précisé qu’une journée est prise en compte sur une base de 7 heures par jour.

L’horaire de travail planifié du salarié absent ne sera alors pas inclus dans le « compteur temps de travail effectif annuel » servant à déterminer, en fin de période, les éventuelles heures supplémentaires.

Pour une absence au cours d’une période où aucun planning n’a pu être déterminé, celle-ci sera valorisée sur la base de 35 heures hebdomadaires ou 7 heures journalières pour un temps plein.

1.6 Rémunération en cas de sortie des effectifs

Lorsqu’un salarié n’aura pas accompli pour diverses raisons (entrée ou sortie en cours d’année par exemple, sauf cas de licenciement économique) la totalité de la période annuelle de travail, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail réel et effectif.

Lors du départ du salarié en cours de période, la société arrête par conséquent chaque compte individuel d’heures et procède à régularisation.

Par exception, et pour les salariés employés par la société sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou dans le cadre du travail temporaire, la variation annuelle du temps de travail sera appréciée sur la base d’une moyenne de 35 heures de travail effectif dans le cadre de chaque contrat de mission conclu, renouvellement compris.

Les heures excédentaires éventuellement définies à l’issue de chaque période seront alors traitées comme heures supplémentaires avec application des majorations légales.

**2. PERSONNEL A TEMPS PARTIEL**

Les mêmes modalités d’organisation du temps de travail que celles prévues pour les temps plein sont retenues, sous réserve des particularités suivantes :

* le contrat de travail ou un avenant précisera la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence,
* les heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite d’un tiers des heures contractuelles,
* il y aura des heures complémentaires déterminées en fin de période de référence s’il s’avère que la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail effectif excède en moyenne la durée de travail stipulée au contrat de travail,
* la durée de travail en moyenne sur l’année ne pourra pas être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou mensuelle, soit 35 heures ou 151,67 heures.

**ARTICLE 3 – AVANTAGES FINANCIERS**

1. **Prime d’assiduité**

Il est instauré, à effet de la date de mise en application de la présente variabilité du temps de travail, une prime d’assiduité comme suit :

1.1 Champ d’application

Elle concerne exclusivement les salariés de statut ouvrier affectés au service de production.

1.2 Conditions d’octroi

La prime d’assiduité est déterminée par l’assiduité individuelle de chaque agent de production concerné.

La prime d’assiduité individuelle est définie sur la base d’un montant journalier versé selon le nombre de jours de présence dans le mois (période de référence mensuelle arrêtée chaque mois en fonction du calendrier de paie, ne correspondant donc pas au mois civil), montant réduit progressivement selon les absences relevées dans le mois, dans les conditions ci-après :

Le montant journalier de la prime individuelle d’assiduité est de 3,00 Euros (trois euros) bruts par jour de présence.

Elle sera calculée de manière dégressive comme suit :

* aucune absence dans le mois : 3,00 Euros bruts par jour de présence complet au travail dans la période de référence arrêtée,
* absence d’une journée dans la période de référence pour quelque motif que ce soit, hors congés payés ou formation: 1.50 Euros bruts par jour de présence complet dans le mois.
* deux jours d’absence et plus dans la période de référence : non versement de la prime d’assiduité individuelle.
1. **Prime de noël**

Il est institué une prime de Noël versée en décembre selon les conditions ci-après :

2.1 Champs d’application

Elle concerne l’ensemble des salariés de la Société, quel que soit le statut et le contrat, en dehors des contrats dits d’intérim.

2.2 Base de calcul

Elle correspond exclusivement au salaire de base de chaque collaborateur, exclusion faite de toute prime supplémentaire mensuelle ou exceptionnelle, quelle qu’elle soit.

En cas d’absence pour quel que motif que ce soit, hors congés payés ou formation, de plus de 15 jours calendaires sur une année (période de référence de décembre N à Novembre N+1), il est appliqué au montant de la prime de Noël une déduction, correspondant à la proratisation de cette prime en fonction du nombre de jours d’absence (déduction = montant de la Prime de Noël/365\*nombre de jours d’absence calendaires supérieurs à 15 jours).

De même, en cas d’entrée en cours d’année, le montant de la prime de Noël est proratisée en fonction du temps de présence réel du salarié dans l’année.

La prime de Noël n’est due qu’au salarié présent à l’effectif au 31 décembre de chaque année ; aucun prorata ne sera versé au salarié en cas de sortie de l’effectif en cours d’année.

Au titre de l’année 2017, le montant de la prime de Noël versée en décembre 2017 se verra réduit du montant de la prime exceptionnelle versée au personnel présent en juillet 2017.

**ARTICLE 4 - SUIVI DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord fera l’objet d’un suivi par la délégation du personnel.

Pour toutes les autres dispositions non prévu aux présentes, il sera fait référence aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### ARTICLE 5 - APPLICATION - DUREE – PRISE D’EFFET – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est indivisible et valable pour une durée indéterminée. Il prend effet au 23 octobre 2017 en ce qui concerne la mise en œuvre de la variabilité du temps de travail.

Il annule et remplace toutes dispositions de même objet applicables jusqu’à ce jour au sein de la société.

Il pourra cependant être révisé, adapté ou dénoncé dans le cas où les dispositions législatives le régissant venaient à être modifiées, complétées ou abrogées.

Il fera l’objet d’une information du personnel par voie d’affichage.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE– Unité Territoriale de Bourgogne, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, en un exemplaire auprès du Conseil des Prud’hommes compétent, et en un exemplaire auprès de la commission paritaire de branche.

 Fait à Montceau-les-Mines, le 2 octobre 2017

 POUR LA SOCIETE

La déléguée du personnel, Le représentant légal,

**XXX** **XXX**