VAACCORD COLLECTIF SUR L’organisation des equipes de suppleance

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**La Société PANZANI**, dont le siège social est situé 4 rue Boileau 69006 LYON,

Prise en son établissement de VITROLLES, sis 32 avenue de Rome – ZI les Estroublans – 13127 VITROLLES, représentée par Monsieur XX Directeur d’usine.

**D’une part,**

ET :

**Le Syndicat CGT**, représenté par Monsieur XX, agissant en qualité de Délégué syndical,

**Le Syndicat CFDT***,*représenté par Madame XX, agissant en qualité de Déléguée syndicale,

**D’autre part.**

Préambule

Dans le cadre de la renégociation des dispositions applicables aux équipes de suppléance pour la période à venir, les organisations syndicales ont souhaité modifier le contenu de l’accord initial conclu le 1er avril 2010.

Plus particulièrement, les organisations syndicales ont manifesté le souhait que les salariés affectés à l’équipe de suppléance soient traités, notamment en matière de cotisations, de la même façon que les salariés travaillant à temps plein.

C’est dans ces conditions qu’il a été envisagé entre les parties la conclusion d’un nouvel accord portant sur l’organisation des équipes de suppléance.

Cet accord se substitue, à cet égard, automatiquement et intégralement à l’ensemble des accords, usages, engagements unilatéraux existant dans l’établissement de VITROLLES préalablement à sa signature, de même nature.

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT :

1. Justification du recours aux équipes de suppléance

La mise en place des équipes de suppléance répond à la nécessité, pour assurer la compétitivité de l’entreprise, et d’une plus grande utilisation des équipements de production

Le volume prévisionnel de production pour l’année 2017 de l’usine a été défini pour 46744 T/an dont 13 260 T/an qui devraient être produites dans le cadre de l’activité de Week end.

Pour des raisons d’organisation, nous avons prévu des arrêts « préventif » en semaine sur nos lignes de fabrication, ce qui - par conséquence - nécessite un travail en suppléance.

L’équipe de suppléance, également appelée « équipe de week-end » permet en effet de fonctionner 7 jours sur 7 en assurant pendant le week-end le remplacement des équipes de semaine, par dérogation au principe du repos dominical.

1. Champ d’application

Le présent accord s’applique de plein droit à l’ensemble du personnel affecté sur l’établissement PANZANI Vitrolles au secteur Fabrication en équipe de Week-end.

1. Modalités d’affectation des salariés aux équipes de suppléance

Il sera fait appel dans un premier temps au volontariat pour constituer la ou les équipes de suppléance.

L’ouverture d’un poste en équipe de suppléance fera l’objet d’un affichage interne 1 mois avant la prise effective du poste. Les personnes devront candidater par écrit dans le délai imparti figurant sur la note d’ouverture du poste.

L’employeur restera néanmoins décisionnaire du choix des personnes intégrant une équipe de suppléance, notamment en tenant compte du nombre de places disponibles, des compétences requises et de l’expérience des candidats sur les postes de travail.

Le salarié volontaire pour passer en équipe de suppléance s’engagera dans cet aménagement du temps de travail pour une durée déterminée prévue par avenant, sauf avis du Médecin du travail justifiant un changement avant le terme de ce délai, ou d’une demande formalisée du salarié pour des raisons d’ordre personnel.

Le passage en équipe de suppléance sera officialisé par un avenant à durée déterminée au contrat de travail précisant la date de début et de fin d’affectation en équipe de suppléance ainsi que les modalités de rémunération.(Article 5 du présent Accord).

A l’issue de la période fixée par l’avenant, le salarié reviendra à ses conditions contractuelles de travail initiales et à l’horaire habituel de semaine.

La Société pourra également être amenée à embaucher des salariés spécifiquement affectés au sein de ces équipes en l’absence de candidature interne.

1. Organisation du travail en équipes de suppléance

**4.1 Jours et horaires de travail**

Les équipes de suppléance interviendront les samedis et dimanches, avec un temps de présence sur le poste de travail de 12 heures par poste, soit 24 heures par week-end.

A titre indicatif, les organisations et horaires de travail pourront être les suivants :

ORGANISATION 1 / 1 EQUIPE DE SUPPLEANCE :

Du samedi 5h au samedi 17h et du dimanche 17h au lundi 5h

ORGANISATION 2 / 2 EQUIPES DE SUPPLEANCE :

Equipe A : Du samedi 5 h au samedi 17h

 Du dimanche 5 h au dimanche 17h

Equipe B : Du samedi 17 h au dimanche 5h

 Du dimanche 17 h au lundi 5 h

En cas de modification des horaires de travail, le salarié en équipe de suppléance sera informé avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

En outre, les salariés affectés à l’équipe de suppléance pourront être amenés à participer, en semaine, à une réunion d’information ou à une visite médicale et percevrons à cet effet la rémunération légale prévue.

**4.3 Temps de pause**

Le personnel travaillant en équipe de suppléance devra, en tout état de cause, prendre un temps de pause de 20 minutes avant que 6 heures de travail continu ne soient atteintes, soit 40 minutes de pause pour un poste de 12 heures.

Ce temps de pause est rémunéréet ne peut en aucun cas être bloqué en début ou en fin de période de travail, ni être pris sur le poste de travail, un local étant laissé à la disposition des salariés à cet effet.

Il est expressément convenu entre les parties que, sur ce temps de pause de 40 minutes par poste de 12 heures, seules 20 minutes seront considérées comme du temps de travail effectif et donc inclues dans le décompte du temps de travail. Les 20 minutes de pause restantes seront rémunérées mais exclues du décompte du temps de travail effectif.

**4.3 Temps d’habillage/déshabillage**

Les salariés non-cadres bénéficieront d’un temps d’habillage de 10 minutes par jour et devront donc :

* être présent à leur poste de travail 5 minutes avant la prise de leur poste afin de se mettre en tenue,
* attendre la fin de leur poste de travail pour ôter leur tenue de travail et ne pas le faire par anticipation.

Conformément aux dispositions de l’article L.3121-3 du Code du Travail, ces 10 minutes de temps d’habillage ou de déshabillage feront l’objet de contrepartie en termes de rémunération, sur la base du taux horaire du salarié concerné.

1. Rémunération

La rémunération d’un salarié affecté en équipe de suppléance est régie par les dispositions des articles L. 3123-10 et L. 3132-19 du Code du travail.

Dans ce cadre, il est rappelé que :

* + le salarié en équipe de suppléance, qui effectue un travail à temps partiel au sens de l’article L. 3123-1 du Code du travail, doit bénéficier du principe de proportionnalité de la rémunération à celle d’un travailleur de même qualification et occupant un emploi équivalent à temps complet dans l’établissement,
	+ par application de l’article L. 3132-19 du Code du travail, la rémunération des salariés occupés en équipe de suppléance est majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l’horaire normal de l’entreprise.

Au sein de l’établissement de VITROLLES, il a cependant été décidé de prévoir le versement d’une prime permettant d’aboutir à un principe d’égalité de rémunération par rapport à la rémunération moyenne qu’aurait perçu le salarié en équipe de semaine en organisation 3X8 heures.

La rémunération moyenne d’un salarié travaillant en équipes de suppléance ne sera pas inférieure à la rémunération moyenne qu’il aurait perçue à plein temps dans le cadre du cycle de travail en semaine.

Cette rémunération moyenne maintenue se définit par le salaire de base, la majoration légale de 50%, la prime d’ancienneté, les heures de nuit rémunérées et la prime compensatoire prévue à l’article 5.6 du présent accord.

**5.1 Majoration légale de la rémunération**

L’article L. 3132-19 du Code du travail prévoit que la rémunération des salariés occupés en équipe de suppléance est majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

La rémunération à laquelle est appliquée la majoration ne comprend pas les éléments de rémunération dus au titre de conditions de travail spécifiques (travail de nuit, jours fériés, heures supplémentaires….).

Cette majoration ne s’applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés absents.

**5.2 Majoration de nuit**

Les majorations pour heure de nuit seront appliquées conformément aux dispositions légales et aux accords d’entreprise en vigueur.

**5.3Treizième mois**

Le treizième mois en vigueur au sein de l’établissement de Vitrolles sera maintenu au personnel en équipe de suppléance sur la base d’un temps complet et donc calculé comme si le salarié était toujours affecté aux équipes de semaine.

**5.4 Prime d’ancienneté**

La prime d’ancienneté en vigueur au sein de l’établissement de Vitrolles sera maintenue au personnel en équipe de suppléance sur la base d’un temps complet et donc calculé comme si le salarié était toujours affecté aux équipes de semaine.

**5.5 Prime de vacances**

La prime de vacance en vigueur au sein de l’établissement de Vitrolles sera maintenue au personnel en équipe de suppléance sur la base d’un temps complet et donc calculé comme si le salarié était toujours affecté aux équipes de semaine.

**5.6 Prime compensatoire**

Conformément à ce qui précède et nonobstant le principe de proportionnalité de rémunération normalement applicable aux salariés affectés en équipe de suppléance, ces derniers bénéficieront d’une prime compensatoire mensuelle.

Cette prime compensatoire sera égale à la perte annuelle moyenne brute de rémunération constatée par rapport à une affectation en semaine en organisation 3X8, le comparatif de rémunération se définissant comme suit :

a) Il est calculé la rémunération du salarié affecté en équipe de Week-end en tenant compte uniquement de son salaire de base, de la majoration légale de salaire prévu à l’article L. 3132-19 du Code du travail, d’une prime d’ancienneté calculée sur un salaire de base à temps complet et de ses majorations de nuit à hauteur de 36 h de nuit.

b) Il est ensuite calculé la rémunération moyenne qu’aurait perçu le salarié sur une affectation en semaine en organisation 3X8 en tenant compte uniquement de :

* + son salaire de base à temps complet,
	+ de la prime d’ancienneté calculée sur le salaire de base à temps complet,
	+ du montant des majorations moyennes de nuit qu’il aurait perçu sur 1 trimestre selon 3 roulements différents :
		- 1 roulement défini par 1 quart de matin, 1 quart d’après-midi, 2 quarts de nuit,
		- 1 roulement défini par 1 quart de matin, 2 quarts d’après-midi, 1 quart de nuit,
		- 1 roulement défini par 2 quarts de matin, 1 quart d’après-midi, 1 quart de nuit.

Le comparatif de la rémunération perçue en équipe de suppléance telle que définie au paragraphe a) comparé à la rémunération moyenne définie au paragraphe b) permet de calculer le montant brut de la prime compensatoire.

Cette prime compensatoire sera proratisée dès lors que la personne intervient en équipe de semaine dans le cadre des dispositions prévues par le présent accord en lui garantissant un salaire équivalent temps plein.

Cette prime compensatoire sera proratisée en fonction des absences du salarié.

1. Intervention ponctuelle en équipe de semaine

En cas de nécessité de service et conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés affectés en équipe de suppléance peuvent être amenés à travailler en équipe de semaine afin d’assurer les remplacements de personnels de semaine absents.

Dans cette hypothèse, si le délai de prévenance du salarié désigné par la Direction pour assurer un remplacement en semaine est inférieur à 4 semaines, il sera fait application des principes suivants :

* il ne pourra être fait appel au même salarié plus de deux semaines consécutives,
* ce salarié bénéficiera d’une prime exceptionnelle de 20 € brut par jour travaillé en semaine, payée en fin de mois.
1. Remplacement des salariés en équipes de suppléance

Les salariés des équipes de semaine pourraient être amenés à remplacer les salariés des équipes de week-end temporairement absents.

Dans un premier temps, il sera fait appel au volontariat. Les volontaires seront confirmés par la décision de la Direction.

Si le nombre de volontaire est insuffisant au regard des absences, la Direction choisira parmi le personnel disponible, étant précisé qu’il ne pourra être fait appel à la même personne non volontaire plus de 2 week-ends de suite.

Les salariés en équipe de semaine amenés à effectuer ce type de remplacement seront, dans la mesure du possible, prévenus dans un délai de 1 mois avant ledit remplacement.

Lorsque les salariés en équipe de semaine sont désignés par la Direction pour effectuer un remplacement de week-end, dans un délai de prévenance inférieur à 4 semaines, ils bénéficieront d’une prime exceptionnelle de 60 € bruts par week-end indivisible, payée en fin de mois.

1. Incidence des passages de l’équipe de semaine à l’équipe de suppléance

En cas de passage d’une équipe de semaine en équipe de suppléance, et inversement, la Société veillera au respect des durées maximales de travail et des repos quotidiens et hebdomadaires, en aménageant le planning des salariés concernés.

1. Jours fériés– Congés payés

Indépendamment du travail réalisé les samedis et dimanches, les salariés en équipes de suppléance pourront être amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés en congés annuels (si pris collectivement), ainsi que lors des jours fériés.

A ce titre, les salariés d’équipe de suppléance bénéficieront des majorations en vigueur au sein de l’entreprise pour le travail d’un jour férié.

1. Congés payés

Comme pour tout salarié à temps partiel, le décompte des jours de congés payés des salariés des équipes de suppléance s'effectue sur la base du nombre de jours ouvrables inclus dans la période de congé.

L'indemnité de congés payés est calculée par contre, comme leur rémunération, sur la base d’un Equivalent Temps Plein, en fonction du salaire qu’ils auraient perçu durant cette période.

La prise de congé se fera par groupe de 2 jours accolés : samedi et dimanche.

1. Formation

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaires de semaine en matière de formation professionnelle.

Les temps passés en formation se dérouleront en semaine.

En cas de formation longue, il pourra également être décidé que le salarié passera en horaires de semaine pendant le temps de sa formation et ne travaillera donc pas le week-end suivant.

Un repos de 11 heures consécutives doit être respecté entre la fin et le commencement du travail du salarié en équipe de suppléance et son temps de formation.

La rémunération du temps passé en formation, dès lors qu’il constitue du temps de travail effectif, donnera lieu à rémunération correspondant à la durée effective de la formation.

1. Modalités d’exercice d’un autre emploi

Pour des raisons de sécurité, pendant toute la durée convenue dans l’avenant de passage en équipe de suppléance, le personnel en équipes de suppléance s’engage à n’exercer aucune autre activité professionnelle dont le cumul entraînerait le non-respect de la réglementation en vigueur relative au repos hebdomadaire, au repos minimal quotidien et aux limites hebdomadaires de la durée du travail.

En toute hypothèse, le personnel devra en avoir préalablement informé la Direction.

Les salariés de l’équipe de suppléance seront prioritaires pour obtenir tout poste vacant dans l’équipe de semaine correspondant à leurs compétences et ce sur demande écrite de leur part.

Les postes à pourvoir en équipe de semaine seront portés à la connaissance des équipes de suppléance par voie d’affichage.

1. Dispositions finales

**13.1 Durée et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1er octobre 2017 et jusqu’au 31 janvier 2018 et cessera donc de s’appliquer de plein droit à l’échéance du terme.

Au cours du mois de janvier 2018, les parties signataires se réuniront afin d’examiner l’opportunité de renouveler le présent accord.

En outre, le présent accord pourra être révisé à la demande d’une des parties signataires et/ou en cas de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

**13.2 Dépôt légal et Publicité**

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant :

* + sera déposé, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi du lieu de signature de l’accord,
	+ sera remis en un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes de Martigues.

Un exemplaire est établi et donné à chaque signataire.

Enfin, en application de l’article L. 2262-5 du Code du travail, le présent avenant sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour ses communications avec le personnel.

Fait à VITROLLES, le 18/09/17

 Le Directeur d’usine : Monsieur XX

Pour la CGT. : Monsieur XX (Délégué Syndical)

Pour la CFDT. : Madame XX (Délégué Syndical)