

## **Accord local portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2016**

### **PREAMBULE**

Un accord d'Entreprise, portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2016 a été signé par 5 organisations syndicales : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, et GSEA le 10 décembre 2015.

La présente négociation s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Des réunions de négociation se sont tenues le 5 novembre 2015 et les 1<sup>er</sup> et 15 décembre 2015.

Parallèlement à la négociation du présent accord, l'avis conforme des délégués du Personnel de l'Etablissement a été sollicité et obtenu lors d'une réunion des délégués du Personnel du 17 décembre 2015, sur le principe du fractionnement des 4 premières semaines de congés payés.

Le Comité d'Etablissement a été informé et consulté lors de la réunion extraordinaire du 19 janvier 2016 sur ces dispositions.

L'année 2016 sera marquée sur le site de Mulhouse par la poursuite du monoflux des usines terminales, avec le passage à la cadence nominale des équipes SD au 1<sup>er</sup> semestre 2016, et par la préparation du démarrage du nouveau flux début 2017 et la conduite des travaux associés à ce projet.

Par ailleurs, l'année 2016 reste une année d'incertitude tant sur le plan commercial que sur le plan économique.

Cette situation pourrait entraîner des modifications du calendrier de travail à la hausse ou à la baisse.

Ces modifications de la programmation indicative de la modulation et des congés seront traitées dans le respect des modalités prévues par l'article 2 du Chapitre II de l'accord d'Entreprise du 12 décembre 2003, l'article 2.1.2. de l'annexe 4 du Nouveau Contrat Social du 24 octobre 2013, et l'article 24 de l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982.

Par ailleurs, des séances de travail pourront être programmées en vue de la récupération des ponts et aménagements de départs en congés prévus pour les salariés travaillant en équipes.

Dans le cadre de l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 Congés principaux d'été pour la production et les Services de Production et support dépendant de celle-ci**

▪ **Article 1.1 : Configuration retenue pour les congés principaux et ses aménagements**

Conformément à l'accord d'Entreprise, les congés principaux d'été s'organiseront sur la base d'une fermeture d'une durée de 19 jours ouvrables, du lundi 25 juillet 2016 inclus au mardi 16 août 2016 inclus.

Comme il est d'usage, les départs et les retours de congés seront organisés au mieux des intérêts et des besoins liés à l'arrêt et au démarrage des installations, sans toutefois remettre en cause le principe de fermeture pendant trois semaines.

Comme il est d'usage, les congés estivaux pour les horaires réduits de fins de semaines sont susceptibles d'être aménagés afin de mieux s'adapter aux contraintes de ces services particuliers et pour garantir à ces salariés la prise effective de 30 jours ouvrables de congés.

Comme les années précédentes, certains secteurs de production ou liés à la production, ou de maintenance pourraient être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Par ailleurs, comme il est d'usage, certains secteurs du Site pourront reprendre une activité partielle de manière anticipée, afin de permettre une reprise effective de la production le 17 août 2016.

Un jour de congés payés sera également positionné le lundi 31 octobre 2016.

Le traitement du reliquat de congés payés principaux sera abordé dans l'article 5 du présent accord.

Les dispositions spécifiques relatives à la restauration seront abordées en Comité d'Etablissement au moins deux mois avant les départs en congés.

▪ **Article 1.2 : Garanties, contreparties et fixation des critères pour l'ordre des départs**

Les dispositions ci-après relèvent des articles 2, 3, 4 et 5 du chapitre 1 de l'accord d'Entreprise.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité. Chaque salarié a droit au minimum à 3 semaines consécutives de congés principaux durant la période estivale.

**Article 1.2.1 : Recueil des choix des salariés pour la Production et les Services dépendant de celle-ci, sur la fixation des dates de congés principaux :**

Afin de mettre en place une organisation permettant de prendre au mieux en compte les choix des salariés, un formulaire sera mis à disposition du personnel du Site relevant de la Production et des Services dépendant de celle-ci pour permettre les prises de congés au-delà de ces 3 semaines.

P.P. DS  
ALG NY

Les demandes devront être transmises à la hiérarchie, au plus tard le 15 février 2016, à l'aide du formulaire spécifique joint en annexe du présent accord.

S'agissant des demandes de positionnement de congés principaux, la hiérarchie apportera une réponse au salarié, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, le 4 mars 2016 au plus tard.

En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera de ce dernier afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production. Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 18 mars 2016.

Les dates ainsi retenues constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure. L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites évoquées ci-dessus vaut acceptation des demandes.

#### **Article 1.2.2 : Traitement et régulation des demandes :**

La hiérarchie prendra en compte, de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié dans le cadre des taux d'absentéisme congés maximum définis après analyse des lettres de choix.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée et afin de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié et d'assurer la continuité du fonctionnement des différentes Unités du Site de Production, la hiérarchie examinera, en priorité, les demandes qui répondent aux critères ci-dessous :

- prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- situation de famille (enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, date de congés du conjoint ...),
- prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique au sens de l'article L. 3141-17, alinéa 1 du Code du Travail,
- ancienneté dans l'Entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, conformément à la pratique antérieure d'attribution des congés sans solde et autres congés (hors 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés) retenue par le Site de MULHOUSE, et dans la mesure où l'organisation du travail le permet, de tels congés encadrant la période des congés payés d'été, pourront être accordés dans la limite des effectifs disponibles.

D'une façon générale, en cas d'impossibilité de retenir l'un des souhaits du salarié, les parties se rapprocheront afin de parvenir – dans toute la mesure du possible – à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts du salarié et les besoins de la production.

### **Article 1.2.3 : Congés principaux d'été et période estivale :**

Conformément aux dispositions de l'accord d'Entreprise le Site favorise la prise du congé payé principal d'été (hors 5<sup>ème</sup> semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016.

Dans les conditions fixées par l'accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- un jour ouvrable de congé supplémentaire si le salarié a pris entre 19 et 21 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016,
- deux jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016.

Ces congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

### **Article 1.2.4 : Contrepartie en termes d'emploi**

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité par le remplacement des absents.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

### **Article 1.2.5 : Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés (hors congés payés) par semaines entières ou par journées, pour la Production et les Services dépendant de celle-ci :**

Devant l'augmentation du nombre de jours de congés (congés d'ancienneté, compte courant individuel, réserve individuelle, réserve permanente), une approche prévisionnelle de l'absentéisme congé sera privilégiée pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et préparer les remplacements pour cela.

- ***Pour les autres congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année :***

S'agissant des demandes de positionnement de congés hors du régime des congés principaux, le personnel pourra émettre sur le formulaire, joint en annexe, ses souhaits pour le positionnement des congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année.

Il bénéficiera des délais et des garanties d'engagement précisés à l'article 1.2 du présent accord.

En cours d'année, les demandes de congés devront être formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum pour permettre à la Hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés, et de répondre dans les quinze jours suivants.

Les dates ainsi arrêtées constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des parties, sauf en cas de force majeure.

**- Pour les congés pris par journées (hors congés payés) :**

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la Hiérarchie devra se prononcer dans les quinze jours suivants. Le congé accepté ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit ou sous Net'RH.

Par ailleurs, le positionnement de congés imprévisibles – pris en dehors des règles ci-dessus – suivra les procédures d'attribution habituelles.

**Article 2 Congés d'été pour les Services ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services centraux, Commerciaux...)**

Ces dispositions relèvent des chapitres 2 et 3 de l'accord d'Entreprise.

Les entités ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services Centraux, Commerciaux,...) fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée.

Les congés principaux seront pris par roulement durant la période estivale légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016.

Tous les salariés devront prendre au minimum 3 semaines consécutives de congés durant cette période. Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre 2016 et le 31 mai 2017), sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Les demandes de congés pourront être formulées via le formulaire spécifique joint en annexe du présent accord.

Ces salariés bénéficient des mêmes garanties dans le traitement de leur demande que celles définies à l'article 1.2.

A défaut de transmission des demandes, les congés payés seront positionnés sur la période des semaines 30 à 32.

Un jour de congés payés sera également positionné le lundi 31 octobre 2016.

Dans les conditions fixées par l'accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- un jour ouvrable de congé supplémentaire si le salarié a pris entre 19 et 21 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016,
- - deux jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2016.

Ces congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine.

Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

### **Article 3      Positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés pour l'année 2016**

Les journées de congés dues au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine seront positionnées du mardi 27 décembre 2016 au samedi 31 décembre 2016 inclus.

Ce positionnement sera définitivement confirmé au plus tard à l'occasion de la réunion du Comité d'Etablissement de septembre 2016.

### **Article 4      Ponts et aménagements des départs en congés**

Le calendrier 2016 permet d'envisager la réalisation de ponts ou d'aménager les départs en congé, en particulier, pour réaliser le pont de l'Ascension le 6 mai 2016 et un départ anticipé en congés le 23 décembre 2016.

À ce titre, les parties conviennent que :

- pour les salariés en équipe, la réalisation des ponts ou d'aménagements de départs en congés et de leurs récupérations, en application de l'article L. 3122-27 du Code du travail, seront définitivement arrêtées en cours d'année, après consultation du comité d'établissement dans le respect des délais de prévenance prévus par l'accord d'entreprise du 4 mars 1999.
- pour les salariés en horaire de journée, 1 journée de RTT employeur serait positionnée par journée non travaillée.

**Article 5 Reliquat de congés payés**

Le positionnement des congés payés tel qu'évoqué dans le présent accord permet de dégager des journées de congés payés laissées à la disposition des salariés qui devront les positionner au plus tard le 31 mai 2017.

**Article 6 Journée de solidarité : Lundi 16 mai 2016**

En 2016, la journée de solidarité sera positionnée sur le 16 mai 2016.

Toutefois, compte tenu des prévisions d'activité, de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'éducation nationale, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation particulière ou exceptionnelle, qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement.

A cet effet, un jour de RTT employeur (sur la base de 7 heures de RTT ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le Personnel en horaire de journée et un jour d'annualisation sera positionné pour le Personnel en horaire d'équipe.

**Article 7 Commission de suivi et révision de l'accord**

Il sera créé une commission de suivi, avec les signataires du présent accord, afin de faire notamment le point des choix formulés et des réponses apportées à ces derniers. Cette commission de suivi se réunira au cours des mois d'avril et décembre 2016.

Les éventuelles modifications des dates de positionnement des congés prévues au présent accord feront l'objet d'un avenant.

**Article 8 Dépôt légal**

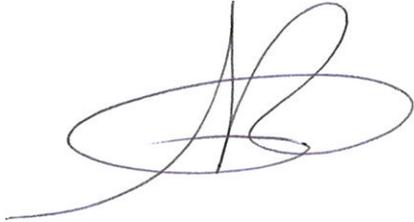
Le présent accord sera remis à chaque Organisation Syndicale et déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de MULHOUSE.

Ces deux dépôts seront effectués par l'Employeur.

# Accord d'établissement portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2016

Pour la Direction,

A. DELARUE



Pour les Organisations Syndicales,

CFDT,

représentée par M. *POZZAN PIERRE*



CFTC,

représentée par M. *Nicolas Neuw*



CFE-CGC,

représentée par M. *GAUTHERAT Laurent*



CGT,

représentée par M. ....

FO,

représentée par M. *SCHNEIDER*



Fait à Mulhouse, le

**26 JAN. 2016**