

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LE TRAVAIL POSTE

Le présent document constitue un protocole d'accord qui fixe les modalités du travail posté en équipes de semaine et de suppléance chez Sema Group Outsourcing sur la base desquelles les parties signataires se sont arrêtées après négociation.

Il est applicable à la société Sema Group Outsourcing,, dont le siège social est situé 16, rue Barbès, 92126 Montrouge Cedex, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 391 065 489 00208 à l'exclusion du personnel expatrié ou détaché pendant la durée de leur mission à l'étranger.

PREAMBULE

Dans le cadre d'une réduction concertée de la durée du travail, le présent protocole d'accord résulte de la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de répondre au mieux aux différents intérêts en présence, à savoir :

- ✍️ l'évolution rapide des marchés et des moyens technologiques nous amène de plus en plus à assurer l'exploitation et les opérations de maintenance associées 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 ;
- ✍️ la prise en compte de la pénibilité du travail posté, non seulement sous forme de compensation salariale, mais également dans l'organisation des cycles de travail et des repos.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- travail posté

Le travail posté est un travail en équipes. Ces équipes peuvent être :

Alternantes : Les équipes se succèdent de manière alternée sur les mêmes postes de travail.

Chevauchantes : Les équipes commencent et finissent leur journée de travail à des heures différentes mais sont occupées en même temps une partie de la journée.

Ce travail posté peut s'effectuer selon les systèmes suivants :

- en continu : équipes fonctionnant 24 h / 24 h sans interruption les dimanches jours fériés et congés payés ;
- en semi-continu : avec un arrêt hebdomadaire (24h/24, 5 ou 6 jours sur 7) ;
- en discontinu : arrêt la nuit et en fin de semaine (dites "équipes 2x8").

- équipes de suppléance

La mise en place d'équipes de suppléance permet à une équipe de remplacer l'équipe de semaine pendant que les membres de celle-ci prennent leurs jours de repos ou de congés. En principe les deux équipes ne peuvent pas se chevaucher, sauf pour assurer la passation des consignes.

- horaires décalés

Les équipes travaillent selon des horaires fixes qui peuvent se chevaucher, sans rotation, sur des plages décalées par rapport à l'horaire collectif, de telle sorte que l'amplitude de la plage d'ouverture du site s'en trouve augmentée. Cette organisation est différente du travail posté.

- équipe de travail

Une équipe de travail est constituée d'un ou plusieurs salariés qui travaillent selon un même horaire collectif de référence. Tout aménagement, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, d'un horaire collectif (modification de l'horaire d'arrivée et de départ) ne constitue pas une nouvelle équipe.

- travail par cycle

Le travail par cycle est une période brève et répétitive, multiple de la semaine, au sein de laquelle le travail est réparti de façon fixe de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de la durée de travail définie soit compensée au cours du cycle, d'une durée maximale de 12 semaines, par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure.

Ainsi, les horaires de chacune des semaines du cycle se répètent à l'identique d'un cycle à l'autre, selon un rythme régulier, dans le cadre d'un nombre élargi de semaines.

ARTICLE 2 - REGLES GENERALES

Le présent protocole d'accord définit les règles applicables au travail posté en semi-continu ou en discontinu ou en équipes de suppléance, organisés sur la base de cycle de travail.

2.1 - Salariés concernés

Le présent protocole d'accord s'applique aux salariés ayant un horaire de travail prédéterminé à l'avance compte tenu de leur intégration aux équipes de travail posté en semi-continu ou en discontinu ou en équipes de suppléance.

Compte tenu des spécificités du travail en posté, se manifestant par des contraintes de présence et l'intégration des salariés dans des plannings fixés à l'avance afin d'assurer une continuité de service, et de la réduction particulière de la durée du travail des salariés postés, les dispositions du présent protocole d'accord suppléent aux dispositions conventionnelles.

2.2 - Le cycle

L'organisation de la durée de travail des équipes de semaine repose sur le régime du cycle de travail tel que le prévoient les dispositions légales.

L'organisation de la durée du travail des équipes de semaine se détermine dans le cadre de cycles organisés, permettant ainsi une répartition quantitative inégale du temps de travail entre les différentes semaines du cycle.

Les éventuelles heures supplémentaires ne s'apprécient plus à la semaine mais sur la totalité du cycle.

Les heures qui dépassent la durée hebdomadaire de travail telle que définie dans le présent accord multiplié par le nombre de semaines du cycle sont considérés comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à la majoration à compter de la 36^{ème} heure.

Le nombre de semaines du cycle est fixé à 12 semaines maximum.

L'organisation des horaires à l'intérieur de ce cycle sera fonction de la charge de travail des équipes concernées. La répartition des horaires donnera lieu à consultation du Comité d'entreprise avant leur mise en application.

L'organisation du cycle choisie se répète sur l'ensemble des cycles à l'identique.

Le nombre de semaines que comporte le cycle ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de la semaine donneront lieu à affichage sur le lieu de travail.

La rémunération des salariés en travail posté sera lissée sur le cycle de telle sorte qu'elle ne subisse pas les variations liées à l'horaire de travail.

Les conséquences du travail en cycle sur l'organisation du travail sont précisées pour les équipes de semaine (semi-continu et discontinu) et de samedi et dimanche (suppléance) dans les paragraphes correspondants.

ARTICLE 3 - MODALITE DE GESTION DES EQUIPES DE SEMAINE

3.1 - Durée et organisation du travail

La durée de travail des salariés en équipe de semaine est calculée dans le cadre du cycle tel que défini à l'article 2.2 du présent protocole d'accord.

Sur le cycle, la durée moyenne de travail effectif est ramenée à 34 heures. En pratique cela peut passer par la mise en place de semaines courtes et non travaillées, comme indiqué plus haut.

Lorsque les jours fériés sont travaillés, du fait des contraintes de production, ils ouvrent droit à une journée de récupération et au paiement des majorations prévues dans l'accord.

Au cours de ces vacations, le temps de pause de 20 minutes est à prendre librement par les salariés, moyennant un roulement des prises des pauses, afin d'assurer la continuité du service. Ces pauses sont considérées comme temps de travail effectif.

La plage maximale de travail de ces équipes est, en principe, comprise entre le lundi 6 h 00 et le samedi 19 h 00. Toute autre répartition de la plage devra également respecter la période de repos hebdomadaire de 35 heures, comprenant le dimanche, entre deux sessions de travail.

Les salariés concernés décomptent leurs heures de travail conformément aux dispositions conventionnelles.

Les heures qui dépassent 34 heures en moyenne sur le cycle sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à la majoration à compter de la 36^{ème} heure. Ces heures supplémentaires seront traitées à la fin du cycle et donneront lieu soit à paiement, soit à récupération conformément aux dispositions conventionnelles. Le repos compensateur est déclenché lorsque le salarié travaille en moyenne 41 heures sur le cycle.

Compte tenu de la durée hebdomadaire de 34 heures du cycle défini en 2.2, la référence horaire annuelle du travail posté est obtenue en proratisant la référence horaire annuelle définie chaque année dans la limite de 1600 heures.

Pour l'année 2000, on obtient : $1582 \text{ heures} \times 34/35 = 1537 \text{ heures}$.

Dans cet exemple, les dépassements d'horaire entre 1537 heures et 1582 heures sont payés en heures complémentaires. Les heures supplémentaires majorées commencent à la 1583^{ème} heure et seront payées en fin d'année, déduction faite des dépassements rémunérés à chaque fin de cycle, comme défini ci-dessus.

3.2 - Planification du travail sur le cycle

3.2.1 - Planning et jours de congé

Le tableau de service du cycle, détaillant la composition des équipes et les horaires de travail, devront être communiqués aux salariés au minimum un mois avant le début du cycle, sauf lors de la mise en place du système. Cette planification du travail, nécessaire à l'organisation du service continu, implique que les salariés planifient leurs demandes de congés en respectant un délai de 2 semaines avant la date d'établissement du tableau de service.

Les impératifs de présence imposés par l'organisation du travail posté ne permettent pas la prise de jours de congés lors des semaines courtes, sauf cas très exceptionnels imposant la prise d'une journée lors de cette semaine. Toutefois une semaine courte peut être incluse dans une période de plusieurs semaines de congés.

De plus, les trois jours des semaines courtes devront être planifiés de manière consécutive et sur des postes homogènes.

3.2.2 - Modification du planning

La modification du planning du tableau de service est possible à la demande du salarié et avec accord du responsable, à la condition de trouver un remplaçant et moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Par ailleurs, en cas de nécessité de service justifiée, par exemple, par des absences non planifiées, maladies, ou en cas de surcroît d'activité, le responsable pourra demander à un salarié de changer de poste.

Tout changement de poste pour une autre raison que celles invoquées ci-dessus nécessitera un délai de prévenance de 7 jours.

De préférence, il sera fait appel au volontariat. Toutefois, le rappel d'un salarié positionné de repos sur le tableau de service nécessite l'accord de l'intéressé.

Le salarié bénéficiera de la nuisance la plus favorable ainsi :

- ?? si son planning prévoyait un travail de nuit alors qu'il effectue une vacation de soirée, il bénéficiera de la nuisance de nuit.
- ?? si son planning prévoyait un travail du matin alors qu'il effectue une vacation de nuit, il bénéficiera de la nuisance de nuit.

De surcroît, à la deuxième modification imposée au salarié sur un même cycle, celui-ci se verra octroyer une compensation de nuisance 6 définie en annexe. Cette dernière nuisance est cumulative avec la nuisance prévue à l'alinéa précédent.

3.3 - Rémunération

Le présent protocole d'accord fixe les modalités de réduction du temps de travail du personnel en travail posté qui s'accompagne du maintien du salaire de base des salariés concernés.

Les salariés bénéficient de l'accord collectif de 1982 sur le travail posté conformément à son champ d'application.

Les contraintes imposées par le travail en équipes postées donnent lieu à une rémunération particulière. Celle-ci est composée de deux éléments :

- 1) Une prime forfaitaire qui est identique pour tous les salariés et pour toutes les équipes sur le cycle concerné. Celle-ci est versée treize fois indépendamment de toute absence ou présence au travail sauf les cas d'absence au travail donnant lieu à la retenue du salaire de base (congs sans solde, mise à pied, maladie si l'ancienneté est inférieure à 6 mois, absence non justifiée).
- 2) Des primes variables liées au travail effectif appelées primes de nuisance. Elles sont versées pour un travail effectif d'au moins une demi-heure dans les plages horaires de travail de l'équipe qui comportent une nuisance particulière. Les nuisances 1 à 3 ne se cumulent pas, seule la plus importante est versée. Les nuisances 4 et 5 s'ajoutent s'il y a lieu aux nuisances 1 à 3. Ces primes sont indiquées en annexe.

Ces primes sont partie intégrante de la base servant au calcul du 1/10^{ème} de congés payés.

Le personnel dont le début ou la fin de travail a lieu entre 20h et 7h00 (bornes comprises) ou qui travaille un samedi, dimanche ou jour férié, a droit à un remboursement des kilomètres effectués pour le trajet domicile-lieu de travail aller-retour dans une limite de 50 kilomètres aller-retour.

3.4 – Travail un jour férié

Lorsque les contraintes de production imposent le travail d'un jour férié, celui-ci ouvre droit à une journée de récupération (celle-ci pourra être payée sur demande du salarié), au paiement de majorations le mois suivant dans les conditions suivantes :

- La majoration pour jours fériés autres que le 1^{er} mai est de 75% ;
- La majoration du 1^{er} mai est fixée à 100 %.

Cette majoration tient compte des éventuelles majorations sur le cycle des heures supplémentaires du jour férié compte tenu de la difficulté de planifier systématiquement sur le cycle concerné l'éventuelle récupération.

A cette rémunération s'ajoute une prime de nuisance pour jour férié, dont le montant est indiqué en annexe.

Les dimanches de Pâques et de Pentecôte donnent lieu à versement de la prime de jours fériés alors même qu'ils ne figurent pas sur la liste des jours fériés ayant le caractère de fêtes légales.

3.5 - Modalités particulières pour les femmes enceintes

Une salariée enceinte pourra sortir du travail posté de nuit à sa demande avec un délai de prévenance de 3 semaines. L'entreprise, en lien avec la salariée enceinte, se rapprochera du médecin du travail afin de convenir des modalités les plus appropriées pour son poste de travail, notamment en ce qui concerne le travail posté de nuit.

ARTICLE 4 - MODALITE DE GESTION DES EQUIPES DE SAMEDI ET DIMANCHE

Ces équipes de suppléance sont mises en place conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Ces équipes effectuent des vacations le samedi et le dimanche pour remplacer les équipes de semaine pendant leur période de repos.

4.1 - Durée et organisation du travail

La durée de travail des salariés en équipes du samedi et dimanche repose sur un contrat à temps partiel.

Conformément à l'article R.221.17 du Code du travail, la durée journalière de travail des salariés de ces équipes sera de 12 heures au maximum.

Au cours de chacune de ces vacations, le temps de pause de 30 minutes est à prendre librement par les salariés, moyennant un roulement des prises des pauses, afin d'assurer la continuité du service. Ce temps de pause est considéré comme temps de travail effectif.

Leur horaire de référence hebdomadaire tiendra compte de jours de formation/information prévus à l'article 4.4.

Les salariés concernés décompteront leurs heures de travail conformément aux dispositions conventionnelles.

Les éventuelles heures effectuées au-delà de cette référence sont considérées comme heures complémentaires. Elles sont réalisées dans une limite de 10% maximum. Ces heures complémentaires pourront être demandées moyennant un délai de préavis de 3 jours.

La composition nominative de chaque équipe sera indiquée par affichage conjointement aux horaires de travail des équipes.

4.2- Passation de pouvoir

Les équipes de suppléance ne pouvant pas, en principe, être occupées pendant que l'équipe de semaine travaille, les parties admettent la nécessité d'organiser la passation des consignes entre les chefs d'équipes, en début et en fin de période de suppléance afin d'assurer la continuité du processus de production et l'autonomie des équipes.

4.3 - Compensations

La rémunération de base des salariés concernés est proratisée à proportion de la durée de travail à temps partiel.

Leur rémunération ainsi définie est majorée de 50% pour tenir compte des sujétions particulières liées à cette organisation du travail.

Cette majoration n'est pas due lorsque le salarié est amené à remplacer en semaine un salarié absent.

A cette majoration s'ajoute une prime de nuisance lorsque le salarié est de poste de nuit (cf. annexe 1).

Ces majorations intègrent l'ensemble des majorations pour sujétions particulières liées à l'organisation du travail, y compris celles concernant le travail des jours fériés.

Pour le travail le samedi et le dimanche, les salariés ont droit à un remboursement des kilomètres effectués pour le trajet domicile-lieu de travail aller-retour dans une limite de 50 kilomètres aller-retour.

4.4 - Incidence sur les droits à congés et le temps de formation/Information

Les salariés en équipes de samedi et dimanche bénéficient des mêmes droits à congés payés et à jours d'ancienneté que les autres salariés en bénéficiant.

Afin de respecter cette égalité des droits des salariés, lorsqu'un salarié en équipes de samedi dimanche prend un week-end de congés, il lui est décompté 5 jours sur les droits qu'il a acquis, les salariés bénéficiant ainsi du même nombre de semaines de congés.

De la même façon, lorsque le salarié en équipes de samedi et dimanche prend un jour de congés sur le week-end, il lui est décompté 2.5 jours de congés.

En revanche, l'indemnité de congé est calculée en fonction de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la période de congés.

En principe, en matière de congés exceptionnels pour événements familiaux, la disponibilité du salarié en semaine rend les dispositions de la convention collective sur le sujet sans objet. Les parties admettent cependant que les salariés concernés bénéficient,

au prorata de leur temps de présence sur la semaine des jours de congés exceptionnels légaux suivants :

- les jours pour mariage du salarié seront accordés sous forme d'une semaine d'absence autorisée (1 samedi et 1 dimanche) ;
- les jours pour naissance ou arrivé d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- les jours pour décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- le jour pour mariage d'un enfant ;
- le jour pour décès d'un membre de parenté directe du 1^{er} ou du 2^{ème} degré.

Les salariés en équipes de samedi dimanche bénéficient de journées de formation/information par an afin de pouvoir être formés aux évolutions technologiques et de méthodes de travail. Pour des raisons d'organisation et de disponibilité, ces formations ont lieu en semaine, et non pendant leur plage de travail du week-end.

Le temps de formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. A ce titre il entre dans le calcul de l'horaire de référence des salariés en équipes du samedi dimanche tel que défini à l'article 4.1.

Ces journées de formation/information peuvent être regroupés dans la limite de 3 jours par semaine afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaires. Sauf cas exceptionnels, lorsqu'une session de formation /information comprend 3 jours, elle doit être programmée en milieu et non en début ou fin de semaine, de façon à ce que les jours de repos soient accolés au week-end travaillé.

Ces journées de formation devront être planifiées en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum.

4.5 - Remplacement d'un salarié de l'équipe SD par un salarié de l'équipe de semaine

Lorsqu'un salarié de l'équipe de samedi et dimanche est absent, il sera possible de pourvoir à son remplacement par le recours à un salarié de l'équipe de semaine dans le respect des durées maximales de travail. De préférence, il sera fait appel au volontariat.

Le remplaçant bénéficiera des compensations suivantes :

~~Les~~ Les nuisances du tableau de service initial sont maintenues, si elles s'avèrent plus favorables.

~~Le~~ Le travail le samedi en remplacement d'un salarié de l'équipe de samedi et dimanche donne lieu à :

- Rémunération de 150% incluant les majorations pour heures supplémentaires ;
- versement d'une prime de nuisance définie en annexe.

~~Le~~ Le travail le dimanche en remplacement d'un salarié de l'équipe de samedi et dimanche donne lieu à :

- Rémunération de 200% incluant les majorations pour heures supplémentaires ;
- versement d'une prime de nuisance définie en annexe.

~~Le~~ Le travail le samedi et le dimanche en remplacement d'un salarié de l'équipe de samedi et dimanche absent donne lieu à récupération de 5 postes de repos consécutifs au cours des deux semaines entourant la fin de semaine travaillée en remplacement dans le respect des règles de repos entre deux périodes de travail.

Dans le décompte du temps, le nombre d'heures initiales (dans l'exemple proposé 5 fois 8 heures) de travail se substitue aux heures réellement travaillées, notamment pour le calcul des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

4.6 - Passage d'un salarié de l'équipe de semaine en équipe de samedi dimanche

Le passage d'un salarié travaillant en équipe de semaine en équipe de samedi et dimanche se fait par recours au volontariat.

Ce passage donne lieu aux compensations suivantes :

~~versement~~ versement d'une indemnité différentielle équivalent à la différence entre la prime d'ancienneté acquise par le salarié au moment du passage en samedi dimanche et la prime résultant du salaire proratisé à temps partiel ;

~~pour~~ pour 2 vacances de 12 heures, paiement d'une indemnité équivalent au 3/5^{ème} de la prime forfaitaire que percevait le salarié s'il était déjà en travail posté au moment du passage en équipe du samedi dimanche.

Ces indemnités sont versées mensuellement tant que le salarié travaille en équipe de samedi dimanche, sans revalorisation.

4.7 - Passage d'un salarié de l'équipe samedi dimanche en équipe de semaine

La demande de passage d'un salarié travaillant en équipes de samedi dimanche, sur son initiative, en équipe de semaine, ne pourra se faire qu'à expiration d'un délai de 18 mois de travail en équipes de samedi et dimanche.

Cette demande est adressée au supérieur hiérarchique et à la DRH, moyennant un préavis de 6 mois, éventuellement renouvelable une fois par la direction, ce délai étant utilisé par la direction pour trouver un remplaçant et pour préparer le salarié à sa nouvelle organisation du travail.

Lorsque le salarié en équipe de samedi dimanche passe en équipes de semaine, un avenant à temps plein à son contrat de travail lui est remis.

ARTICLE 5 – MODIFICATIONS D’HORAIRES ET ARRET DU TRAVAIL POSTE

En cas de modifications d’horaires et/ou de sorties du travail posté, il sera fait application des dispositions prévues dans l’accord d’entreprise du 08/06/82 en vigueur à SGO intitulé " Mode de Rémunération du travail posté " annexé au présent accord.

ARTICLE 6 – MODALITES PARTICULIERES D’ENTREE ET DE SORTIE DU TRAVAIL POSTE

Eu égard aux contraintes liées au travail posté, l’intégration dans cette organisation du travail posté de salariés de plus de 50 ans reposera sur le volontariat.

A partir de 45 ans, les salariés qui seraient sollicités pour travailler en posté, auront un entretien avec la DRH afin d’examiner les modalités d’entrée éventuelle dans le travail posté.

Tout salarié en travail posté de semaine, pourra faire une demande de sortie du posté au bout de 3 ans, avec un préavis de 6 mois. A cette occasion, un bilan professionnel sera organisé afin d’apprécier la situation du salarié.

ARTICLE 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 – Suivi de l’application de l’accord

Les organisations syndicales et la direction se reverront après 9 mois d’application de l’accord à compter de la date de sa signature afin de se réserver la faculté, si nécessaire, de compléter ou de modifier par avenant les dispositions dudit accord.

7.2 - Durée de l’accord et dénonciation

Le présent protocole d’accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa signature.

Le protocole d’accord pourra être révisé en cours d’exécution. Sa dénonciation est régie par les dispositions de l’article L. 132-8 du Code du Travail.

Si des dispositions réglementaires, législatives ou conventionnelles nouvelles et postérieures à la date d’effet du présent protocole d’accord venaient à mettre en cause son équilibre, les parties signataires se réuniraient immédiatement afin d’examiner toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

7.3 - Publicité et information

Le texte du présent protocole d'accord sera déposé, sur l'initiative de la direction, au greffe du conseil des prud'hommes et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Il sera affiché sur les panneaux de la direction dans tous les établissements concernés.

Chaque organisation syndicale signataire disposera de la faculté d'informer par écrit tous les salariés concernés.

Enfin, chaque salarié pourra en obtenir un exemplaire.

Fait à Nanterre, le 25 septembre 2000

En 6 exemplaires originaux

Pour la société Sema Group Outsourcing,

Philippe de SAINT-ALBIN
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales représentatives

Le syndicat C F D T

Le syndicat C F T C

Le syndicat C G C

Le syndicat C G T

Le syndicat F O

ANNEXE N° 1

CALCUL DE LA PRIME FORFAITAIRE

Elle est calculée de la manière suivante :

N = Moyenne mensuelle théorique d'heures 20h – 7 h majorée d'heures du samedi et du dimanche de l'horaire théorique de chaque intéressé, en tenant compte de l'organisation des équipes.

L'horaire théorique est l'horaire qui a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise.

F = Valeur du point de la métallurgie X 0,9

P = Nombre d'équipes

PF = $F * N / P$

Les modalités définies ci-dessous complètent le dispositif précédent de l'article 2 de l'accord d'entreprise du 08/06/82 intitulé " **Mode de Rémunération du travail posté** "

Cadre particulier du travail par cycle avec des semaines de durées différentes

† Calcul du nombre d'heures majorées

Les heures théoriques du cycle concerné, réalisées entre 20 h et 7 h, majorées des heures de samedi, sont additionnées et ramenées à une durée moyenne mensuelle (**M**) calculée de la manière suivante :

N = nombre d'heures majorées du cycle

S = nombre de semaines du cycle

$$M = \frac{N \times 52 \text{ semaines}}{S} / 12 \text{ mois}$$

† Calcul de la prime forfaitaire (PF)

PF = **M** x **F**

F = valeur du point de la métallurgie x 0,90 (31,95 x 0,90 = 28,755 au 01/06/00)

† Versement de la prime forfaitaire

La prime forfaitaire est versée mensuellement à chaque salarié en posté sur le cycle concerné, indépendamment de toute absence ou présence au travail sauf les cas d'absence donnant lieu à la retenue du salaire de base (congés sans solde, mise à pied, congé maladie si l'ancienneté est inférieure à 6 mois, absence non justifiée)

NUISANCES (en F.F.)

Référence : Point de la métallurgie – 31,95 FF au 01/06/2000

Nuisance 1	: travail le matin de 5 h à 7 h	31.95 x 0.6	=	19.17
Nuisance 2	: travail le soir de 20 h à 23 h	31.95 x 1.2	=	38.34
Nuisance 3	: travail la nuit de 23 h à 5 h	31.95 x 4	=	127.8
Nuisance 4	: travail le samedi	31.95 x 4	=	127.8
Nuisance 5	: travail le dimanche ou jour férié	31.95 x 9	=	287.55
Nuisance 6	: changement du tableau de service	31.95 x 5	=	159.75

Les nuisances 1 à 3 ne se cumulent pas, seule la plus importante est versée.

La nuisance 6 est cumulable.

ANNEXE N° 2

EXEMPLES D'ORGANISATION

1 - ORGANISATION D'UN CYCLE DE TRAVAIL SUR 12 SEMAINES POUR LES EQUIPES DE SEMAINE (Article 2.2)

- 9 semaines de 5 jours
 - 2 semaines de 3 jours
 - 1 semaine non travaillée de repos
- soit 51 journées de 8 h par cycle
de 12 semaines soit 408 heures

Moyenne horaire du cycle : 34 h

2 – DETERMINATION DE LA PRIME FORFAITAIRE SUR LA BASE DU CYCLE DEFINI CI-DESSUS

Nb de semaines	nb de jours hebdo	Total jours	Equipe	nb heures de 20 h à 7 h	Total heures
3	5	15	Nuit(22h-6h)	8	120
1	3	3	Matin(6h-14h)	1	3
1	3	3	Après-midi(14h-22h)	2	6
3	5	15	Matin	1	15
3	5	15	Après-midi	2	30
1	0	0	Repos	0	0
12	21	51			174

Nombre d'heures majorées par an (rapport 12 semaines/52)	754
Nombre d'heures majorées par mois	62,83
Valeur de la majoration par heure	28,755
Valeur de la prime forfaitaire/mois	1 806,77 FF

3 – DUREE DU TRAVAIL D'UNE EQUIPE DE FIN DE SEMAINE (article 4-1)

- Travail le samedi et le dimanche sur 2 vacations de 12 h chacune soit de 6 h à 18 h, soit de 18 h à 6 h
- 11 jours de formation/information par an
- horaire de référence : 24 h x 52 semaines = 1248 h + 77 h de formation = 1325 h par an soit 25 h 48 par semaine
- rémunération majorée de 50 % sur la base de l'horaire de référence de 25 h 48 (article 4.3)

ANNEXE N° 3

Copie du texte de l'accord du 08 juin 1982 intitulé « mode de rémunération du travail posté » en vigueur chez Sema Group Outsourcing

MODE DE REMUNERATION DU TRAVAIL POSTE

1. Définition du travail posté

Est considéré comme travail posté le fait de travailler en équipes successives dans une plage horaire dépassant les bornes 7 h-20 h.

Le travail posté est rémunéré par deux éléments :

1. Une prime forfaitaire dépendant de l'horaire théorique de l'établissement et à l'intérieur de l'établissement l'horaire théorique de chaque individu.
2. Des primes variables liées au travail effectif.
Ces règles de rémunération s'appliquent indifféremment aux collaborateurs, aux assimilés et aux cadres dès qu'ils répondent à la définition ci-dessus.

2. Prime forfaitaire

2. 1. Elle est calculée de la manière suivante

N = Moyenne mensuelle théorique d'heures 20 h - 7 h majorée d'heures du samedi, suivant l'horaire en vigueur dans l'établissement et à l'intérieur de l'établissement de l'horaire théorique de chaque intéressé, en tenant compte de l'organisation des équipes.

L'horaire théorique est l'horaire affiché qui a fait l'objet d'un dépôt à l'inspection du Travail et d'une consultation du Comité d'Entreprise.

F = Valeur du point de la Métallurgie x 0,9 (au 1/01/82 : 20,19 x 0,9 = F 18,17).

P = Nombre d'équipes dans l'établissement.

$$PR = F \frac{N}{P}$$

- 2.2. Cette indemnité forfaitaire est versée indépendamment de toute absence ou présence au travail sauf les cas d'absence donnant lieu à la retenue du salaire de base (congrés sans solde, mise à pied, congé maladie si l'ancienneté est inférieure à 6 mois, absence non justifiée).

3. Primes variables

Elles sont versées pour un travail effectif d'au moins 1/2 heure dans les plages horaires qui comportent une nuisance particulière; elles ne se cumulent pas, seule la plus importante est versée.

3.1. *Nuisance 1* : travail le matin de 5 h à 7 h

Nuisance 2 : travail le soir de 20 h à 24 h

Nuisance 3 : travail la nuit de 24 h à 5 h

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire affiché serait égal ou inférieur à 36 heures, les bornes des nuisances 2 et 3 seraient fixées comme suit :

Nuisance 2 : travail le soir de 20 h à 23 h

Nuisance 3 : travail la nuit de 23 h à 5 h

Les valeurs des nuisances sont égales à :

Nuisance 1 : valeur du point de la Métallurgie x 0,6 (au 01/01/82 : 20,19 x 0,6 = F 12,11)

Nuisance 2 : valeur du point de la Métallurgie x 1,2 (au 01/01/82 : 20,19 x 1,2 = F 24,23)

Nuisance 3 : valeur du point de la Métallurgie x 4 (au 01/01/82 : 20,19 x 4 = F 80,76)

- 3.2. Travail du samedi, des jours fériés ou chômés à Télésystèmes :

Le travail dans ces périodes constitue des nuisances particulières :

3.2.1. La valeur de ces nuisances est égale à :

Nuisance du samedi (N4) :

Elle est acquise dès le début du poste du matin et en l'absence du poste du matin, au-delà de la fin du poste de nuit du vendredi.

Son montant est : valeur du point de la Métallurgie x 4 (au 01/01 /82 : $20,19 \times 4 = F 80,76$).

Nuisance du dimanche et jour fériés ou chômés (N5) :

Elle est acquise dès le début du poste du matin ou en l'absence du poste du matin au-delà de la fin du poste de nuit du samedi jusqu'à la fin du poste de nuit suivant.

Son montant est de : valeur du point de la Métallurgie x 9 (au 01/01/82 : $20,19 \times 9 = F 181,71$).

3.2.2. Le versement de ces nuisances s'ajoute au paiement d'heures supplémentaires éventuelles et s'ajoute s'il y a lieu aux nuisances NI, N2, N3.

3.3. *Versement exceptionnel en dehors du travail effectif:*

- 1^{er} mai,

- heures de délégation,

- commissions du Comité d'Entreprise, pour les membres permanents.

4. Heures supplémentaires

La première tranche est située entre l'horaire hebdomadaire normal en vigueur à Télésystèmes et le seuil légal ou conventionnel.

La deuxième tranche est située entre ce seuil et l'horaire hebdomadaire maximum légal ou conventionnel.

Chaque heure de travail effectuée dans la première tranche est rémunérée à raison du taux horaire x 1,25; chaque heure de travail effectuée dans la deuxième tranche est *rémunérée* à raison du taux horaire x 1,50.

A Télésystèmes, lorsque des heures chômées sont payées (cas des jours fériés et absences rémunérées) les tranches d'heures supplémentaires se décomptent comme si ces heures chômées avaient été travaillées.

Les heures supplémentaires de nuit sont en outre majorées de 65 %.

Par exemple : 1 heure supplémentaire de nuit :

dans la 1^{ère} tranche = T.H. x 1,25 x 1,65

dans la 2^{ème} tranche = T.H. x 1,50 x 1,65

Il n'y a pas de paiement d'heures supplémentaires si sur un cycle complet d'au maximum 2 mois le temps de travail est en moyenne égal à l'horaire hebdomadaire ou conventionnel. Par contre, les heures effectuées en dehors de l'horaire planifié seront considérées comme heures supplémentaires même si dans l'horaire planifié le temps réel de travail est inférieur à l'horaire hebdomadaire normal en vigueur à Télésystèmes.

5. Modifications d'horaires

5.1. Si une modification de l'horaire entraîne une augmentation ou une diminution de l'horaire théorique qui sert de base à la fixation du forfait, ce dernier est recalculé.

5.2. Si la modification de l'horaire entraîne une diminution du forfait pour un salarié ou un ensemble de salariés, la différence entre le forfait initial et le forfait résultant du nouvel horaire est conservé à raison de

- 80% le premier mois,

- 60% le deuxième mois,

- 40% le troisième mois,

- 20% le quatrième mois.

6. Indemnité compensatoire de congés payés

Une indemnité compensatoire de congés payés est versée chaque année sur la paie du mois de juin. Elle est égale au 1/12^e du total des heures supplémentaires et des nuisances versées entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année précédente.

7. Indemnités kilométriques

Le personnel dont le début ou la fin du travail a lieu entre 20 h - 7 h bornes comprises ou qui travaille un samedi, dimanche ou jour férié, a droit au remboursement des kilomètres effectués pour le trajet domicile lieu de travail aller-retour. Ce remboursement est limité à 50 km aller-retour et s'effectue en application de la procédure GPRS 4.6.

8. Gratification de fin d'année

Elle est égale au salaire de base du mois de décembre au prorata du temps de présence; s'y ajoutera :

- *en décembre 1982* : 33 % du total des forfaits versés au cours de l'année divisé par le nombre de mois d'application ou le nombre de mois entiers de présence au cours de l'année.
- *en décembre 1983* : 66% du total des forfaits versés au cours de l'année divisé par le nombre de mois entiers de présence au cours de l'année.
- *en décembre 1984* : 100 % du total des forfaits versés au cours de l'année divisé par le nombre de mois entiers de présence au cours de l'année.

9. Arrêt du travail posté

Tout collaborateur passant d'un horaire posté à un travail en horaires normaux non postés, pour quelque raison que ce soit, aura droit à une majoration de salaire de base, effectuée suivant les modalités ci-dessous :

Si le salarié a travaillé :

- moins de 1 an, la majoration est égale à 0 %
- de 1 an à 2 ans, la majoration est égale à 1,5 %
- de 2 ans à 3 ans, la majoration est égale à 3%
- de 3 ans à 4 ans, la majoration est égale à 4%
- de 4 ans à 5 ans, la majoration est égale à 5%
- de 5 ans à 6 ans, la majoration est égale à 6%
- de 6 ans à 7 ans, la majoration est égale à 7%
- de 7 ans à 8 ans, la majoration est égale à 8%
- de 8 ans à 9 ans, la majoration est égale à 9%
- de 9 ans à 10 ans, la majoration est égale à 10%
- de 10 ans à au-delà, la majoration est égale à 15%

Cette majoration ne peut en aucun cas être assimilée à une augmentation personnelle, ni être confondue avec le système d'indexation des salaires.

Ces dispositions s'appliquent à compter du cinquième mois suivant la cessation du travail posté et ne sont plus applicables dès le retour éventuel au travail posté.