

Accord collectif relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des salariés non-cadres

Entre la Direction Générale de Safran Transmission Systems, représentée par Monsieur PAULIAC Philippe, en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

PP

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : M. BOUCHAMMA Mustapha

Mme CHAPE Dominique

M. DACOSTA François

- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François



M. HOURRIEZ Olivier



- Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi



M. PAIS Humberto



M. STANISLAS Frédéric



- Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnes

M. LELOUP Paul-Emile



d'autre part,

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	3
TITRE I : Dispositions générales en matière de durée et d'organisation du travail.....	4
SECTION 1. Le temps de travail effectif, semaine de travail et durées du travail	4
Article 1. Définition du temps de travail effectif	4
Article 2. Définition de la semaine de travail et répartition du temps de travail sur la semaine..	4
Article 3. Durées légales et maximales du travail	4
SECTION 2. CONGES PAYES.....	4
Article 4. Bénéfice des congés payés	5
Article 5. Prise des congés payés	5
Article 6. Prise des jours de RTT	6
Les salariés non-cadres bénéficient de 12 jours de RTT acquis progressivement par mois complet effectivement travaillé au sens du Code du travail.....	6
TITRE II. Les différents régimes applicables aux salariés non-cadres dont le temps de travail est décompté en heures	6
SECTION 1. REGIME HORAIRE 36/38H	6
SECTION 2. FORFAIT 38/40H	7
TITRE III : Dispositions générales	8
Article 7. Champ d'application et portée de l'accord.....	8
Article 8. Durée de l'accord	8
Article 9. Révision et dénonciation de l'accord	8
Article 10. Publicité et dépôt de l'accord	8

~~HP~~ M.A
F.S. 2
PEL

PREAMBULE

La branche de la Métallurgie a signé le 7 février 2022 une nouvelle convention collective visant notamment à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés. Cette nouvelle convention collective, entrera en vigueur, pour l'essentiel, le 1er janvier 2024.

Une partie des accords collectifs applicables au sein de SAFRAN TRANSMISSIONS SYTEMS faisaient référence à l'ancienne convention collective et de nombreux dispositifs conventionnels dépendaient de l'ancien système de classification conventionnelle.

Un travail d'adaptation était donc nécessaire dans ce contexte, et la Direction a procédé, selon les cas, à la dénonciation et à la révision des textes conventionnels en vigueur dans l'entreprise et impactés par le nouveau système de classification conventionnelle.

Il est ainsi rappelé qu'en application des dispositions de l'article L.2261-13 du Code du travail, la Direction de la Société a notamment dénoncé les accords suivants :

- Accord sur la réduction du temps de travail et l'emploi du 5 octobre 1999 ;
- Accord sur l'organisation & la réduction du temps de travail des ingénieurs, cadre et personnel forfaité de niveau V (335-365) et VI d'HISPANO-SUIZA du 17 mai 2001 ;
- Harmonisation des régimes horaires de Colombes/Bezons et de Réau et des périodes de fermeture du 4 avril 2003 et son avenant du 27 juillet 2018 ;
- Convention d'entreprise du 27 juin 2005.

En outre, les Parties ont fait le constat que le socle conventionnel, notamment en matière de durée du travail, résultait d'une superposition de plusieurs accords parfois obsolètes et renvoyant à des dispositions conventionnelles, règlementaires ou légales qui n'étaient plus en vigueur.

Les Parties se sont donc entendues pour actualiser et adapter le socle des dispositions conventionnelles en matière de durée du travail afin de le rendre plus accessible et plus lisible et compréhensible, et davantage adapté à l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Dès lors, les parties se sont réunies à l'occasion de 2 réunions de négociation, les 6 et le 19 juin 2024 afin de définir les modalités inscrites au présent accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des salariés non-cadres, au sens de la nouvelle classification de la convention collective de la Métallurgie (salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E).

Le présent accord constitue ainsi un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-13 du Code du travail. Par ailleurs, il annule et remplace toutes les dispositions, usages, engagements unilatéraux et/ou stipulations conventionnelles antérieurement applicables aux salariés à compter de sa date d'entrée en vigueur, sauf disposition contraire.

Cela étant rappelé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

~~U.S.~~ M.A.
F.S.₃ 64
REL 

TITRE I : Dispositions générales en matière de durée et d'organisation du travail

SECTION 1. Le temps de travail effectif, semaine de travail et durées du travail

Article 1. Définition du temps de travail effectif

La définition de la durée effective du travail est celle correspondant aux dispositions légales en vigueur.

Article 2. Définition de la semaine de travail et répartition du temps de travail sur la semaine

Au titre du présent accord, la semaine de travail s'entend du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

Le temps de travail est habituellement réparti sur 5 jours.

Toutefois en fonction des nécessités de l'activité, le temps de travail hebdomadaire peut exceptionnellement être réparti sur 6 jours. Dans cette hypothèse, les salariés peuvent être amenés à travailler le samedi ou éventuellement le dimanche.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les heures travaillées le samedi entrent dans le décompte du temps de travail effectif et le cas échéant seront considérées comme des heures supplémentaires dans les conditions prévues au titre II du présent accord.

Sauf cas exceptionnels, la Direction s'assure que les salariés travaillant le samedi bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives (24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent le repos quotidien minimum de 11 heures).

Article 3. Durées légales et maximales du travail

Il est rappelé que la durée légale de travail effectif est de 35 heures hebdomadaires.

Les durées maximales de travail applicables dans l'entreprise sont celles prévues conventionnellement et légalement.

Article 4. Jours fériés

Par principe, les jours fériés sont des jours non travaillés pour l'ensemble du personnel,

Pour les salariés travaillant la nuit les modalités d'application des jours fériés seront définies dans une note annuelle.

Dans les cas où le 1^{er} mai est un jour ouvré (hors lundi et mardi), la nuit du 30 avril au 1^{er} mai ne sera pas travaillée et les heures comprises entre la prise de poste et 23h59 devront être rattrapées dans les conditions définies dans la note susmentionnée.

SECTION 2. CONGES PAYES ET JOURS DE RTT

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'un congé payé annuel dans les conditions exposées ci-après.

Article 5. Bénéfice des congés payés

Les congés payés s'apprécient en jours ouvrés.

L'ensemble des salariés bénéficie de 2.08 jours ouvrés par mois, et de 25 jours ouvrés au maximum sur l'année pour une année complète.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés proratisés en fonction du temps effectivement travaillé.

Les droits à congés s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente (N-1) au 31 mai de l'année en cours (N).

En application de l'article L. 3141-20 du Code du travail, il est dérogé par le présent accord à la règle d'octroi des jours de fractionnement prévue légalement. Cette renonciation collective aux jours de fractionnement est applicable à l'ensemble des salariés concernés par le présent accord.

Dès lors, il est expressément prévu qu'un salarié qui est autorisé à poser des jours de congés payés en dehors de la période légale ne pourra prétendre au bénéfice de jours supplémentaires pour fractionnement.

Article 6. Prise des congés payés

Il est rappelé que, conformément aux textes en vigueur, les congés payés sont pris par journée(s) entière(s).

Les salariés doivent poser trois semaines de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année N (15 jours ouvrés) dont 2 semaines consécutives (10 jours ouvrés). La pose de congés se fait par semaine ouvrée complète. La troisième semaine pourra ainsi, à la demande du salarié, ne pas être accolée aux deux semaines consécutives et être prise à un autre moment dans la période de prise de congés.

Les parties rappellent que les congés payés acquis doivent être soldés au plus tard au terme de la période de référence allant du 1^{er} juin de l'année précédente (N-1) au 31 mai de l'année en cours (N). Les congés non pris ou, le cas échéant, non affectés sur un CET à cette date, sont réputés perdus. Il est dès lors essentiel que tant le manager que le salarié veillent à ce que ce dernier prenne ses congés payés de manière efficiente, afin de garantir son droit au repos.

En cas de demande exceptionnelle d'un manager ou de la Direction de décaler, à la période suivante, la pose du solde des congés, un report exceptionnel pourra être organisé en début de période.

L'organisation des congés payés et la détermination des dates de congés incombent à l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. La Direction s'accorde cependant en pratique pour que la détermination des dates de congés payés fasse en premier lieu l'objet de discussion en vue d'une décision commune entre le salarié et son management, le cas échéant par le biais du logiciel de gestion des temps interne.

Les salariés sont tenus à ce titre d'anticiper le plus possible leurs demandes de prise de congés payés, et en tout état de cause, pour la bonne gestion de l'activité et de la paie, de saisir leur demande de congés sur le logiciel de gestion des temps en vigueur dans l'entreprise au moins :

- un mois avant pour les congés payés principaux
- 15 jours pour les autres congés payés

M.A

F.S. 5 021

Une réponse sera apportée avec la meilleure réactivité possible suivant les informations disponibles au moment de la demande.

Toute demande de congés formulée par un salarié suppose une réponse (validation ou refus) expresse de la part de son management, le cas échéant après échange avec la Direction. Il est rappelé à ce titre que le manager a la responsabilité de l'organisation et de la planification des jours de repos de son équipe. Il doit, à ce titre, s'assurer que les collaborateurs bénéficient de jours de repos suffisant et planifient, en accord avec les règles légales et celles issues du présent accord, leurs jours de repos.

Les règles relatives aux congés conventionnels supplémentaires seront décrites dans un accord spécifique.

Dans certains secteurs, pour simplifier l'organisation et la prise de congés, un formulaire sera distribué, permettant aux salariés de communiquer leurs souhaits quant aux dates de leurs congés principaux, afin que les plannings définitifs puissent leur être notifiés le plus tôt possible.

Article 7. **Prise des jours de RTT**

Les salariés non-cadres bénéficient de 12 jours de RTT acquis progressivement par mois complet effectivement travaillé au sens du Code du travail.

Les jours de RTT acquis doivent être positionnés sur la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année. En tout état de cause, le solde des jours de RTT doit être épuisé au terme de la période de référence.

À défaut, les jours de RTT non pris ou, le cas échéant, non affectés sur un CET, lors de la campagne qui suit la période de référence, sont réputés perdus.

Les salariés sont tenus d'anticiper le plus possible leurs demandes de prise de jours de RTT, et en tout état de cause, pour la bonne gestion de l'activité et de la paie, de saisir leur demande de jours de RTT sur le logiciel de gestion des temps en vigueur dans l'entreprise dans un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

La moitié des jours de RTT est posée à l'initiative de la Direction (RTTE) et l'autre moitié, à l'initiative du salarié (RTTS), avec validation de son supérieur hiérarchique. L'employeur fixe l'utilisation et la date de prise des jours de RTT dans la limite de 6 jours acquis.

La répartition des 6 jours de RTTE est la suivante :

- 1 jour permet la fermeture de l'entreprise pendant 2 ponts (hors semaine 52) ;
- Dans le cas où une fermeture entre Noël et le 1^{er} janvier est mise en œuvre, la Direction s'engage à ce qu'elle soit faite par le positionnement de jours de RTTE ;
- Le cas échéant, les RTTE restant feront l'objet d'une note de la Direction indiquant la période de prise chaque année.

À titre informatif, si le 24 décembre est un jour ouvré, il sera chômé et payé à partir de l'après-midi.

TITRE II. Les différents régimes applicables aux salariés non-cadres dont le temps de travail est décompté en heures

SECTION 1. REGIME HORAIRE 36/38H

La durée hebdomadaire de travail effectif de référence est fixée à 38 heures.

Les parties conviennent que les heures comprises entre 35 heures et 36 heures sont payées et majorées selon les dispositions conventionnelles, tandis que celles comprises entre 36 heures et 38 heures sont compensées par l'attribution de 12 jours de RTT.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 38 heures.
En matière de contingent d'heures supplémentaires, il est fait application des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les heures structurelles de 35 heures à 36 heures sont rémunérées et majorées chaque mois conformément aux règles précitées. Les heures réalisées au-delà de 38h, y compris celles réalisées le samedi, sont soit payées et majorées, soit compensées en tout ou partie sous forme de repos majoré, au choix du salarié, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le repos est crédité au compte des salariés concernés.
La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 3 mois. Elles ne pourront pas être reportées. Les modalités détaillées sont définies dans une note ad-hoc.

Pour permettre aux salariés de solder les repos crédités sur leurs compteurs, une mesure transitoire est mise en place jusqu'à la fin de l'année civile en cours. Ainsi, la contrepartie obligatoire en repos doit exceptionnellement être prise avant le 31 décembre 2024.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance raisonnable, de préférence dans une période de faible activité. Une réponse est communiquée au salarié dans un délai raisonnable.

La prise de la contrepartie en repos n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Il est important de noter que le régime horaire 36/38H offre différentes possibilités d'organisation du travail. Les salariés peuvent travailler en équipe (horaires modernisation inclus), ou en horaires variables. Les particularités découlant de ces différentes possibilités d'organisation du travail sont régies par d'autres accords collectifs applicables au sein de Safran Transmission Systems.

SECTION 2. FORFAIT 38/40H

La durée hebdomadaire de travail effectif de référence est fixée à 40 heures.

Les parties conviennent que les heures comprises entre 35 heures et 38 heures du salarié sont payées et majorées selon les dispositions conventionnelles, tandis que celles comprises entre 38 heures et 40 heures sont compensées par l'attribution de 12 jours de RTT.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 40 heures.
En matière de contingent d'heures supplémentaires, il est fait application des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les heures structurelles de 35 heures à 38 heures sont rémunérées et majorées chaque mois conformément aux règles précitées. Les heures réalisées au-delà de 40 heures, y compris celles

réalisées le samedi, sont compensées en tout ou partie sous forme de repos majoré selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Ce repos est crédité au compteur des salariés concernés.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 3 mois. Elles ne pourront pas être reportées. Les modalités détaillées sont définies dans une note ad-hoc.

Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance raisonnable, de préférence dans une période de faible activité. Une réponse est communiquée au salarié dans un délai raisonnable.

La prise de la contrepartie obligatoire en repos n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

TITRE III : Dispositions générales

Article 8. Champ d'application et portée de l'accord

Le présent accord s'applique au sein de la société SAFRAN TRANSMISSION SYSTEMS et concerne les salariés dans les groupes d'emploi A à E au sens de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

Les dispositions du présent accord remplacent et mettent fin aux usages, décisions unilatérales, accord collectifs ou atypiques applicables aux salariés de la Société sur les thèmes de même nature ou ayant le même objet que ceux traités au présent accord, sauf disposition contraire. Les salariés de la Société visés par le présent accord ne peuvent dès lors se prévaloir d'un quelconque maintien d'avantages à ce titre.

En outre, en application de l'article L. 2253-3 du Code du travail, il est rappelé que les stipulations du présent accord prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche applicable, qui ne trouveront donc pas à s'appliquer. Les dispositions de la convention collective de branche portant sur la durée, l'aménagement et l'organisation du temps de travail et sur les congés ne trouvent donc notamment pas à s'appliquer.

Article 9. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 19 juin 2024.

Article 10. Révision et dénonciation de l'accord

La révision ou la dénonciation se fera conformément aux dispositions légales.

Article 11. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera, à l'initiative de Safran Transmission Systems, adressé à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) d'Île-de-France sur support électronique et par courrier au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

M.A
HSP
P&L F.S.
OH
[Signature]

Le présent accord est fait à Colombes, le

19 juin

2024.

Pour la Société :



Philippe PAULIAC
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT : M. BOUCHAMMA Mustapha

Mme CHAPE Dominique

M. DACOSTA François

- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François

M. HOURRIEZ Olivier

- Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi

M. PAIS Humberto

M. STANISLAS Frédéric

- Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnes

M. LELOUP Paul-Emile

