



Life Is On



# Accord de performance collective applicable au sein de la Société DINEL

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

A handwritten date in blue ink, appearing to be "9/17".

## PREAMBULE

Le marché des capteurs de proximité connaît un développement soutenu qui trouve son explication par la nécessité d'améliorer la productivité, phénomène constaté en particulier dans le secteur logistique et dans les industries de process et notamment de production automobile.

Cela se traduit par une forte demande en systèmes d'automatisation multipliant l'usage de capteurs, dont les capteurs optoélectroniques, domaine d'activité de la société DINEL.

Les réglementations gouvernementales concernant le développement durable et la sécurité du personnel, viennent renforcer cette tendance.

Enfin, l'introduction d'une nouvelle offre de produit (Roller Sensor) est venue amplifier cette croissance ; en effet, les volumes sont bien supérieurs aux meilleures hypothèses envisagées lors du projet de création d'offre en 2014.

Ces évolutions de marché et succès de nouvelles offres ont permis à la société de connaître une croissance soutenue ces 5 dernières années, dont les 2 dernières, de manière exceptionnelle avec une croissance supérieure à 25%.

La mise en place de mesures provisoires et correctives, telles que l'installation de locaux temporaires et un aménagement des horaires de travail de la ligne de production Roller, a permis à la société de saisir ces opportunités.

La structure de production actuelle de la société et le caractère temporaire de ces mesures mises en œuvre ne permettent pas à la société de continuer à absorber, de manière pérenne, les volumes de commande croissants de ses clients estimés à 60.000 heures de production à l'horizon 2020.

Compte-tenu de la situation du marché actuelle et future, la nécessité de se projeter et d'anticiper les besoins à venir revêt un caractère imminent et crucial pour la compétitivité du site. Elle doit se traduire par des adaptations immédiates de la structure de production et l'organisation de travail de DINEL pour que la société puisse gagner en capacité de production, en flexibilité et en pérennité.

La captation pérenne de cette croissance de marché constitue un impératif pour préserver la compétitivité de la société. Elle est subordonnée à la mise en œuvre des transformations suivantes :

- l'adaptation de son outil de production et ainsi le rendre plus pertinent, plus efficace, plus digital ;
- l'adaptation de son organisation de travail, que ce soit au niveau des structures de production, ou au niveau de la durée du travail.

Plus précisément, les nécessités d'adaptation du site sont les suivantes :

- une capacité de production supplémentaire ;
- une reconfiguration de certaines de nos lignes de production afin d'intégrer les principes du SPS (Schneider Performance System) ;
- un réaménagement des surfaces afin d'optimiser les surfaces dédiées à la production ;
- un renforcement de nos structures afin de mieux accompagner cette croissance.

Au vu de l'ensemble des enjeux identifiés, les parties conviennent que la réussite de l'évolution de la société ne peut être effective qu'au travers d'une adaptation rapide de l'organisation du site et du travail, en vue de préserver l'activité locale. En cela, elle implique des engagements forts de la part tant de la Direction que des salariés.

Afin de répondre aux nécessités d'adaptation de DINEL et ainsi garantir la pérennité de son activité, il est apparu nécessaire de s'orienter vers la conclusion d'un accord de performance collective. Après s'être réunies à plusieurs reprises au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2018, les parties sont donc parvenues à la conclusion du présent accord.

## **PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD**

### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de production de la société DINEL, y compris les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ainsi que les salariés sous contrat de travail temporaire.

Il a pour objet de permettre à l'entreprise DINEL d'adapter son organisation et temps de travail aux besoins de l'activité actuelle et future.

### **Objet de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L.2254-2 du Code du travail.

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail en date du 1<sup>er</sup> février 2000 de DINEL applicables au personnel de production à temps plein, et en particulier, aux dispositions relatives au temps de travail visées dans la partie 2. L'accord précité demeure applicable aux autres catégories du personnel.

Le présent accord se substitue également aux usages et engagements unilatéraux portant sur les mêmes thèmes que ceux prévus par le présent accord.

Dans la mesure où les dispositions du présent accord sont uniquement envisagées pour le personnel de production à temps plein, elles ne modifient aucune des clauses prévues par le contrat de travail des salariés à temps partiel.

  


## **PARTIE 2 : ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL**

### **Chapitre 1 : Principes généraux relatifs à l'organisation et à la durée du travail**

#### **Article 1.1. Définition du temps de travail effectif**

Conformément aux dispositions légales, le temps de travail doit s'envisager par référence au temps de travail réellement travaillé ou « temps de travail effectif », dont la définition est donnée par l'article L.3121-1 du Code du travail.

Il vise ainsi le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Cette définition s'applique également au calcul des durées maximales de travail, ainsi qu'à l'évaluation et la valorisation des heures supplémentaires et du repos compensateur.

La notion de temps de travail effectif ne doit pas être confondue avec le temps de présence sur le lieu de travail.

#### **Article 1.2. Temps de pause**

Les temps consacrés aux pauses sont définis comme des temps d'inactivité pendant lesquels les salariés ont la maîtrise de leur temps et ne sont pas à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise.

Le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne peut pas être fractionné, ni être pris en fin ou en début de poste.

En aucun cas, le temps de pause ne peut être reporté sur la journée ou la semaine civile suivante.

La durée du temps de pause est fixée conformément aux règles prévues pour chaque horaire de travail dans le présent accord.

#### **Article 1.3. Journée de solidarité**

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée, conformément à l'article L.3133-7 du Code du travail.

Les 7 heures de la journée de solidarité sont incluses dans la durée annuelle de travail.

## Partie 2 : Organisation du temps de travail du personnel de production

DINEL se caractérise par la fabrication d'une diversité de produits et d'un niveau variable de commandes des clients. DINEL est donc doté d'équipements de fabrication aux caractéristiques diverses et en particulier de capacités de production variables.

Compte-tenu de cette diversité, les parties sont convenues de discuter des besoins en termes de capacité de production, et de la nécessité de différencier, pour la définition de l'organisation du temps de travail, deux types d'ateliers de production :

- Un premier atelier de production constitué de lignes de production qui n'ont pas été conçues selon le concept de « lean-manufacturing ». Il est désigné « **Atelier Ancien Concept** », soit « AAC ». Cet atelier de production comprend majoritairement les lignes de production de conception antérieures aux années 2010, généralement à faible volume (inférieur à 3,000 heures de production annuelles moyennes), à flux complexe, et reposant sur un process industriel de fabrication très fractionné.
- Le second atelier de production regroupe les lignes de production qui ont été conçues selon le concept de « lean-manufacturing ». Ces lignes offrent une souplesse en termes de place, d'évolutivité, d'ergonomie et de logistique. Les heures de production par ligne de fabrication sont plus importantes. Ce second atelier de production est désigné « **Atelier Nouveau Concept** », soit « ANC ».

Les présentes dispositions ont vocation à s'appliquer aux ateliers de production actuels et futurs.

Ces deux catégories ont été établies en considération des rapprochements objectivement réalistes et réalisables au regard d'une part, de la capacité de production des équipements industriels et d'autre part, des processus de fabrication industriels afférents à ces équipements.

Pour l'application des dispositions suivantes relatives au mode d'organisation du travail, il est rappelé que le libellé contractuel d'emploi ne présume pas nécessairement de l'appartenance d'un salarié à un atelier de production, la nature des fonctions réellement exercée par le salarié et son affectation effective constituant l'élément déterminant.

### **Article 2.1. : Mode d'organisation du travail du personnel de production affecté à l'atelier de production AAC**

#### **Article 2.1.1. : Salariés concernés**

Sont concernés par les dispositions de la présente section le personnel affecté à l'atelier de production AAC, ainsi qu'aux opérations associées à cette production, en amont et en aval, à savoir :

- les opérateurs de production – jobcode IAB1 : Technicien fibre, Monteuse méca, Monteuse fibre, Monteuse câbleuse, Responsable Fab/Cont./SAV,
- les opérateurs de production polyvalents – IAB2 : Technicien fibre, Monteuse méca, Monteuse fibre, Monteuse câbleuse, Responsable Fab/Cont./SAV,
- les référents de lignes – IAB3 : Coordinateur Technique d'équipes, Responsable fabrication
- les techniciens de maintenance opérationnels – IIT2 : Micro-mécanicien
- les opérateurs logistique – LWB1 et LWB2

Sont également visés par le présent article, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ainsi que les salariés sous contrat de travail temporaire dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées au présent article.

### **2.1.2. : Mode principal d'organisation du travail : travail en journée**

Le mode d'organisation de travail des salariés visés à l'article 2.1.1. repose en principe sur du travail à la journée (par opposition au mode d'organisation du travail en équipe).

Dans ce cadre, les salariés bénéficient d'un temps de pause qui n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre du travail à la journée, la durée du temps de pause quotidien inclut un temps de pause consacré au déjeuner.

Le temps de pause n'est pas rémunéré.

Les horaires de travail en journée sont précisés à titre indicatif en annexe 2.

### **Article 2.1.3. : Autres modes d'organisation du travail : travail en équipes 2x8**

Afin de tenir compte des contraintes locales et nécessités liées à l'activité, les salariés visés à l'article 2.1.1. peuvent être amenés à :

- travailler en équipes 2x8 ;
- à moduler leur temps de travail selon les dispositions de l'article 2.3.5..

Les parties s'entendent sur leur volonté de privilégier la modalité d'organisation à la journée et de ne recourir au travail en 2x8 qu'à la condition que cette modalité d'organisation soit rendue nécessaire notamment du fait d'un niveau des commandes des clients de l'entreprise qui n'aurait pu être anticipé.

#### **Article 2.1.3.1. : Mode de fonctionnement**

La semaine commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures.

Le passage en 2x8 correspond à un mode d'organisation du travail reposant sur 2 équipes successives alternantes, à savoir une « équipe matin » et une équipe « après-midi », lesquelles se relaieront au cours de la journée.

Equipe 1	Equipe 2
----------	----------

Equipe matin

Equipe après-midi

En principe, les deux équipes successives du matin et de l'après-midi alternent selon une programmation horaire par cycle, à savoir chaque semaine.

Les horaires de travail des salariés, ainsi que les cycles et la composition nominative de chaque équipe sont indiqués par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire.

#### **Article 2.1.3.2. : Temps de pause**

Les parties rappellent que le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

La durée du temps de pause quotidien des salariés en équipes du « matin » et d'« après-midi » est de 20 minutes consécutives. Il est fixé conformément aux dispositions de l'article L.3121-16 du Code du travail.

Le temps de pause est rémunéré.



### Article 2.1.3.3. : Modalités de recours au travail en équipes 2x8

Le passage en 2x8 peut concerner la totalité ou une partie seulement du personnel visé à l'article 2.1.1..

Si toutefois l'augmentation de la capacité de production nécessaire pour répondre aux commandes des clients requérait le passage en 2x8 de secteurs de production, ce passage s'effectuerait :

- après information et consultation de l'institution représentative du personnel compétente ;
- sur la base d'un appel au volontariat, et par défaut, en l'absence d'un nombre suffisant de volontaires, en application des critères objectifs déterminés ci-après.

Soucieux de prendre en compte la diversité des situations individuelles de chaque collaborateur, les parties conviennent que le volontariat est privilégié pour recourir au 2x8.

Toutefois, à défaut d'un nombre suffisant de volontaire, la Direction se trouverait contrainte d'opérer un choix parmi les salariés concernés par le passage en 2x8, et ce sur la base des critères précisés ci-après.

Ces critères permettent de déterminer l'ordre d'affectation temporaire des salariés à l'organisation du travail en 2x8. Ils sont dictés par la volonté des parties au présent accord de tenir compte :

- de l'ancienneté des salariés au sein de DINEL et donc de leur habitude de travail à la journée ;
- des situations ou des événements issus de la vie personnelle et familiale requérant pour le salarié une nécessaire conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie privée.

La valorisation des différents critères et la formule de calcul décrite ci-après repose sur la volonté des parties de concilier les principes d'équité et de solidarité entre les salariés avec la prise en compte du vécu individuel des salariés au sein de DINEL.

Critères sociaux sur justificatifs	Situation du salarié	Nombre de points
Ancienneté	Une année complète d'ancienneté	0.1 point
Charges de famille	Enfant(s) à charge de -14 ans	1 point
	Situation de monoparentalité	1 point
	Situation de proche aidant	1 point
Situation d'emploi	Conjoint(e) travaillant en horaires d'équipe	1 point

Les salariés concernés en priorité par le passage en 2x8 seraient ceux cumulant le moins de points.

En cas d'égalité de points, 3 critères subsidiaires seront pris en compte successivement pour opérer le départage :

- le nombre de semaines travaillées pendant l'année civile en 2x8, 3x8 ou de nuit par le salarié sur la base du volontariat, étant précisé que chaque semaine complète compte pour 1 point ;
- si l'égalité de points persiste, le nombre de semaines travaillées pendant l'année civile en 2x8, 3x8 ou de nuit par le salarié après application des critères susvisés, étant précisé que chaque semaine complète compte pour 1 point ;
- si l'égalité de points persiste, l'ancienneté du salarié au jour près, étant précisé que le salarié ayant la moins grande ancienneté sera désigné.

**Article 2.2. : Mode d'organisation du travail du personnel de production affecté à l'atelier de production ANC**

**Article 2.2.1. : Salariés concernés**

Sont concernés par les dispositions de la présente section le personnel affecté aux tâches de fabrication de l'atelier de production ANC, ainsi qu'aux opérations associées à cette production, en amont et en aval, à savoir :

- les opérateurs de production – jobcode IAB1 : Technicien fibre, Monteuse méca, Monteuse fibre, Monteuse câbleuse, Responsable Fab/Cont./SAV,
- les opérateurs de production polyvalents – IAB2 : Technicien fibre, Monteuse méca, Monteuse fibre, Monteuse câbleuse, Responsable Fab/Cont./SAV,
- les référents de lignes – IAB3 : Coordinateur Technique d'équipes, Responsable fabrication
- les techniciens de maintenance opérationnels – IIT2 : Micro-mécanicien
- les opérateurs logistique – LWB1 et LWB2

Sont également visés par le présent article, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ainsi que les salariés sous contrat de travail temporaire dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées au présent article.

**Article 2.2.3. : Mode principal d'organisation du travail : travail en équipes 2x8**

**Article 2.2.3.1. : Mode de fonctionnement**

La semaine commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures.

Les salariés visés à l'article 2.2.1 travailleront selon un mode de 2 équipes successives alternantes, à savoir une équipe « matin » et une équipe « après-midi », lesquelles se relaieront, au cours de la journée.



Equipe matin

Equipe après-midi

En principe, les deux équipes successives du matin et de l'après-midi alternent selon une programmation horaire par cycle.

Les horaires de travail des salariés, ainsi que les cycles et la composition nominative de chaque équipe sont indiqués par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire.

**Article 2.2.3.2. : Temps de pause**

Les parties rappellent que le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

La durée du temps de pause quotidien des salariés en équipes du « matin » et d'« après-midi » est de 20 minutes consécutives. Il est fixé conformément aux dispositions de l'article L.3121-16 du Code du travail.

Le temps de pause est rémunéré.

**Article 2.2.4. : Autres modes d'organisation du travail**

Le mode d'organisation principal du travail du personnel affecté à l'ANC est le travail en équipes 2x8.



Toutefois, afin de tenir compte des contraintes locales et nécessités liées à l'activité, la Direction de DINEL pourra décider, s'agissant des salariés visés à l'article 2.2.1. :

- de réduire la capacité de production (passage temporaire à la journée) ;
- d'augmenter la capacité de production en augmentant le nombre d'équipes (passage temporaire en 3x8 (une 3<sup>ème</sup> équipe de nuit fixe serait mise en place en complément des 2 équipes en 2X8 déjà existantes) ;
- de moduler leur temps de travail selon les dispositions de l'article 2.3.5..

#### **Article 2.2.4.1. : Mode de fonctionnement du travail en équipes 3x8**

Le passage en 3x8 correspond à un mode d'organisation du travail reposant sur 3 équipes successives, à savoir une équipe « matin », une équipe « après-midi » et une équipe « nuit », lesquelles se relaieront, au cours de la journée.



 Equipe matin alternante

 Equipe après-midi alternante

 Equipe nuit fixe

En principe, les 2 équipes successives du matin et de l'après-midi alternent selon une programmation horaire par cycle. Une 3<sup>ème</sup> équipe de nuit fixe succède à l'équipe de l'après-midi.

Les parties précisent que l'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit, telles que définies aux dispositions du chapitre 3 du présent accord, s'appliquent aux salariés de l'équipe de nuit.

Les horaires de travail des salariés, ainsi que les cycles et la composition nominative de chaque équipe sont indiqués par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire.

Le temps de pause applicable aux 3 équipes successives est régi par les dispositions de l'article 2.2.3.2..

S'agissant des équipes du « matin » et de « l'après-midi », le recours au travail en équipes 3x8 obéit aux mêmes conditions que celles décrites à l'article 2.1.3.3. du présent accord. Cependant, le travail de nuit ne pouvant s'imposer aux salariés de Dinel, l'équipe de « nuit » sera constituée sur la base du volontariat.

#### **Article 2.2.3.2.2. : Mode de fonctionnement du travail en journée**

Le passage au travail en journée obéit aux mêmes conditions que celles décrites à l'article 2.1.3.3. du présent accord.

Les conditions de travail en journée sont décrites à l'article 2.1.2 du présent accord.

### **Article 2.3. : Dispositions communes au personnel de production**

#### **Article 2.3.1. : Période de référence**

La durée du travail est organisée dans un cadre annuel conformément aux dispositions de l'article L.3121-44 du Code du travail.

- Spécifiquement pour l'année 2019

Afin de faciliter la mise en œuvre des nouvelles organisations du travail prévues par le présent accord, les parties sont convenues d'instituer d'une durée annuelle de référence du travail dérogatoire pour l'année 2019 pour les équipes de jour. Il s'en suit :

La durée annuelle de référence du travail en journée est égale à 1.607 heures, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, pour les salariés à temps plein avec un droit complet à congés payés légaux (ce nombre d'heures incluant le travail de la journée de solidarité).

La durée annuelle de référence du travail des équipes de jour est égale à 1.534 heures, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 33,9 heures calculée sur la période de référence, pour les salariés à temps plein avec un droit complet à congés payés légaux (ce nombre d'heures incluant le travail de la journée de solidarité).

La durée annuelle de référence du travail de l'équipe de nuit est égale à 1.560 heures, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, pour les salariés à temps plein avec un droit complet à congés payés légaux (ce nombre d'heures incluant le travail de la journée de solidarité) : voir article 3.3. du présent accord.

La période annuelle de référence se déroule du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre de l'année.

- Pour les années suivantes

La durée annuelle de référence du travail est égale à 1.607 heures, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, pour les salariés à temps plein avec un droit complet à congés payés légaux (ce nombre d'heures incluant le travail de la journée de solidarité), sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 3.3. du présent accord pour le personnel affecté en équipe de nuit.

La période annuelle de référence se déroule du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre de l'année.

En raison de la progressivité de la mesure, chaque fois que le présent accord fait mention de la durée annuelle de référence à hauteur de 1.607 heures, il convient de lire « 1.607 heures (1.534 heures pour les équipes de jour en 2019) ».

### **Article 2.3.2. : Durée de travail hebdomadaire de référence**

- Spécifiquement pour l'année 2019

Afin de faciliter la mise en œuvre des nouvelles organisations du travail prévues par le présent accord, les parties sont convenues d'instituer d'une durée hebdomadaire travail dérogatoire pour l'année 2019 pour les équipes de jour. Il s'en suit :

- *Pour les salariés en journée*

Les salariés en journée sont soumis à une durée hebdomadaire de travail de 37,5 heures (37 heures et 30 minutes) répartie sur 5 jours.

Les heures réalisées entre d'une part, l'horaire applicable dans l'entreprise tel que susvisé et calculé sur l'année, et d'autre part 1.607 heures, sont compensées par l'octroi de « jours de réduction du temps de travail » (JRTT) dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 2.3.3.1. du présent accord.

- *Pour les salariés en équipes de jour (2019)*

Les salariés en équipes de jour sont soumis à une durée hebdomadaire de travail de 35,83 heures (35 heures et 50 minutes) répartie sur 5 jours.

Les heures réalisées entre d'une part, l'horaire applicable dans l'entreprise tel que susvisé et calculé sur l'année, et d'autre part 1.534 heures, sont compensées par l'octroi de « jours de réduction du temps de travail » (JRTT) dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 2.3.3.1. du présent accord.

- Pour les années suivantes

Les salariés visés aux articles 2.1.1. et 2.2.1. du présent accord sont soumis à une durée hebdomadaire de travail de 37,5 heures (37 heures et 30 minutes) répartie sur 5 jours.

Les heures réalisées entre d'une part, l'horaire applicable dans l'entreprise tel que susvisé et calculé sur l'année, et d'autre part 1.607 heures, sont compensées par l'octroi de « jours de réduction du temps de travail » (JRTT) dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 2.3.3.1. du présent accord.

### **Article 2.3.3. : JRTT**

#### **Article 2.3.3.1. : Modalités de calcul des JRTT**

Le nombre de jours théorique travaillé, lequel varie chaque année notamment en fonction du positionnement des jours fériés légaux dans l'année, est obtenu selon le mode de calcul suivant :

Nombre de jours dans l'année (365 ou 366 jours)

- Nombre de jours de repos hebdomadaire (de 104 à 106 jours)
- Nombre de jours de congés payés légaux
- Nombre de jours fériés positionnés un jour travaillé

---

Nombre de jours de travail théorique

On obtient alors le nombre de jours de travail de l'année considérée (N).

Le nombre de jours de repos (JRTT) dont bénéficient les salariés sur une année complète est déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées sur la période de référence par rapport à la durée annuelle de référence de 1.607 heures, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le présent accord pour le personnel affecté en équipe de nuit.

Le nombre de JRTT est déterminé chaque année et arrondi à la demi-journée supérieure (sauf pour les équipes de jour en 2019 pour lesquelles le nombre de JRTT est arrondi à l'unité supérieure).

Le nombre de JRTT calculé à titre d'illustration pour 2019 figure en annexe 1.

#### **Article 2.3.3.2. : Acquisition des JRTT et incidence des absences**

Les parties conviennent que les JRTT sont attribués à chaque salarié suivant une logique d'acquisition au prorata de son temps de travail effectif et de présence sur le mois.

### **Article 2.3.4. : Modalités de prise des JRTT**

#### **Article 2.3.4.1. : Répartition**

Dans un souci de conciliation des impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'entreprise et des contraintes d'organisation de la vie personnelle des salariés, les dates de prise des jours de repos feront l'objet de la répartition suivante :

  


- 50% des jours au plus sont fixés unilatéralement par l'employeur (après information de l'instance représentative du personnel) ;
- le solde des jours de repos est pris à l'initiative des salariés.

#### **Article 2.3.4.2. : Modalités de fixation des JRTT à l'initiative de l'employeur**

S'agissant des JRTT fixés par l'employeur :

- 4 jours de ponts minimum seront définis lors d'une réunion avec l'institution représentative du personnel un mois avant le début de l'année civile concernée
- Pour le solde éventuel de JRTT à l'initiative de l'employeur, ce dernier informe les salariés de la date retenue dans le respect d'un délai de prévenance de 4 semaines. Le positionnement de ces JRTT est défini au niveau du secteur de l'atelier de production.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles liées notamment à l'organisation du service, l'employeur peut :

- solliciter le report de ces JRTT jusqu'à 3 jours ouvrés avant la date initialement fixée ;
- fixer un JRTT en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

#### **Article 2.3.4.3. : Modalités de prise des JRTT laissés à l'initiative du salarié**

Les JRTT doivent être pris au cours de l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Les JRTT peuvent être pris par demi-journée ou journée entière. Ils peuvent être accolés à des jours de congés ou à des week-ends.

Afin de faciliter la gestion des absences, les dates de prise des JRTT envisagées par le salarié sont communiquées à l'employeur dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum, qui peut être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur fait connaître sa réponse (autorisation/refus) aux salariés dans un délai de 5 jours calendaires au moins avant la date prévue pour la prise du repos. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

En cas de circonstances exceptionnelles liées notamment à l'organisation du service, l'employeur peut solliciter le report de la prise du ou des JRTT jusqu'à 3 jours ouvrés avant la date fixée pour la prise des JRTT.

#### **Article 2.3.5. : Modulation du temps de travail**

##### **Article 2.3.5.1. : Répartition de la durée du travail des salariés**

La semaine commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire de travail sera répartie en principe sur 6 jours par semaine.

Les parties s'accordent pour fixer le nombre maximum de samedis travaillés par chaque salarié à :

- 10 sur la période de référence ;
- 2 par mois.

Les salariés contraints de s'absenter en raison d'un impératif personnel peuvent refuser de travailler un samedi au titre de la modulation trois fois dans l'année. Ces journées devront être reportées.

Il est toutefois possible, compte tenu de nécessités liées à l'activité, de dépasser 10 samedis travaillés sur la période de référence ou 2 samedis par mois. Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, les salariés en seront informés dans un délai minimal de prévenance de 14 jours calendaires. Ce délai pourra toutefois être réduit à 7 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles, notamment dans les conditions suivantes :

- panne machine ;
- panne du système informatique de l'usine ;
- intervention de maintenance curative ;
- non-respect du délai de livraison ou de la quantité de pièces par le fournisseur ;
- problème qualité important ;
- hausse ou baisse subite de charge n'ayant pu être anticipée.

Les heures réalisées au-delà de la limite de 10 samedis sur la période de référence ou de 2 samedis par mois sont considérées comme des heures supplémentaires et payées avec le salaire du mois considéré.

#### **Article 2.3.5.2. : Mise en œuvre de la modulation du temps de travail**

Pendant la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre entre :

- la limite haute hebdomadaire fixée à 46 heures ;
- la limite basse hebdomadaire fixée à 29 heures.

Le temps de travail peut varier sur l'année de la façon suivante :

- Pour les périodes hautes, la variation est mise en œuvre selon les modalités suivantes :
  - o Concernant les salariés en journée :
    - soit par le rallongement de 2 heures de travail maximum par jour ;
    - et/ou par l'activation d'un samedi
  - o Concernant les salariés en équipes de jour :
    - soit par le rallongement de 2 heures de travail maximum par jour, réparties entre la faction du matin et celle de l'après-midi ;
    - et/ou par l'activation d'une faction complémentaire le samedi
  - Concernant les salariés en équipe de nuit :
    - par l'activation d'une faction supplémentaire la nuit du vendredi une semaine sur deux.
- Pour les périodes basses, la variation sera mise en œuvre selon les modalités suivantes :
  - o Concernant les salariés en journée :
    - soit par la réduction de 2 heures maximum de travail par jour ;
    - et/ou par la suppression d'une demi-journée le vendredi après-midi ou le lundi matin ;
  - o Concernant les salariés en équipes de jour :
    - soit par la réduction de 2 heures maximum de travail par jour des factions matin ou après-midi ;
    - et/ou par la suppression d'une faction le vendredi après-midi ou le lundi matin.
  - Concernant les salariés en équipe de nuit :
    - soit par la réduction d'1 heure maximum de travail par nuit ;
    - et/ou par la suppression d'une faction la nuit du vendredi une semaine sur deux.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire applicable au sein de l'entreprise ou l'établissement mais en deçà de 46 heures par semaine ont vocation à être compensées par les semaines basses au cours desquelles le salarié effectue un nombre d'heures inférieur à 35 heures par semaine.

S'agissant du travail en journée, en équipes de jour et en équipe de nuit, ce dispositif permet de compenser les périodes de forte activité avec les périodes de faible activité.

### **Article 2.3.6. : Programmation indicative de la répartition du temps de travail**

#### **Article 2.3.6.1. : Programmation indicative**

La programmation indicative détermine, en fonction de la charge et des rythmes de travail prévisionnels, les semaines d'activité ainsi que la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine civile.

Elle pourra être fixée par secteur d'atelier de production.

A ce titre, compte tenu de la fluctuation de l'activité, cette programmation est établie, à titre indicatif, pour l'année civile.

Elle sera révisée de façon mensuelle et communiquée, après information de l'institution représentative du personnel compétente et fera l'objet d'un affichage sur les lieux de travail.

Cet affichage indique l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

#### **Article 2.3.6.2. : Conditions et délais de prévenance de durée ou d'horaires de travail**

Afin de tenir compte des besoins de l'activité, la durée du travail ou la répartition des horaires de travail peuvent être modifiées à la hausse ou à la baisse.

En cas de modification de la durée hebdomadaire du travail et/ou des horaires prévisionnels de travail, tels que prévus dans la programmation indicative, les salariés en sont informés dans un délai minimal de prévenance de :

- 48 heures en cas d'allongement ou de réduction de la fraction sur une journée ;
- 14 jours calendaires pour activer une période haute en faisant travailler les salariés le samedi ;
- 14 jours calendaires pour activer une équipe supplémentaire ;
- 5 jours calendaires pour activer une période basse.

Le délai de 5 ou 14 jours calendaires pourra toutefois être réduit respectivement à 3 jours calendaires et à 7 jours calendaires, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment dans les conditions suivantes :

- panne machine ;
- panne du système informatique de l'usine ;
- intervention de maintenance curative ;
- non-respect du délai de livraison ou de la quantité de pièces par le fournisseur ;
- problème qualité important ;
- hausse ou baisse subite de charge n'ayant pu être anticipée.

Ces modifications de la durée hebdomadaire du travail et/ou des horaires de travail sont portées à la connaissance des salariés par note de service et par voie d'affichage sur les lieux de travail dans le respect du délai de prévenance susvisé.

L'institution représentative du personnel compétente est informée des modifications apportées dans le cadre de ses réunions ordinaires.

### **Article 2.3.7. : L'activité partielle en cours ou en fin de période de référence**

Au niveau de l'entreprise, d'un département, d'un service ou d'un atelier, lorsqu'au cours de la période de référence, il apparaît qu'au regard de l'ampleur de la baisse d'activité, celle-ci ne pourra pas être suffisamment compensée par des hausses d'activité avant la fin de la période de référence, il est fait, après information et la consultation préalable de l'institution représentative du personnel compétente, une demande au titre de l'activité partielle pour les heures non travaillées en deçà de la durée moyenne collective de travail.

## **Chapitre 3 : Le travail de nuit**

### **Article 3.1. : Recours au travail de nuit**

Les parties conviennent que le recours, à titre occasionnel, au travail de nuit au sein de DINEL peut-être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et des activités industrielles, notamment du fait de :

- l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- la nécessité économique d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- l'impossibilité pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

### **Article 3.2. : Définition du travailleur de nuit**

Le salarié, dont le temps de travail est décompté en heures, est considéré comme « travailleur de nuit » dès lors que :

- soit il accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit il accomplit 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sur une période de 12 mois consécutifs.

### **Article 3.3. : Durée de travail hebdomadaire de référence des salariés en équipe de nuit**

Les salariés en équipe de nuit, sont soumis à une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 36 heures répartie par alternance à raison de 1 semaine à 5 nuits et 1 semaine à 4 nuits.

Les heures réalisées entre d'une part, l'horaire applicable dans l'entreprise tel que susvisé et calculé sur l'année, et d'autre part 1.560 heures, sont compensées par l'octroi de « jours de réduction du temps de travail » (JRTT) dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 2.3.3.1. du présent accord.

### **Article 3.4. : Contreparties au travail de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de travail de nuit sous forme de repos compensateur. Ils bénéficient également de compensations salariales.

#### **Article 3.4.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur**

Il est attribué chaque année aux travailleurs de nuit un nombre de jours de repos supplémentaires qui correspondent à la différence entre :

- Spécifiquement pour l'année 2019
  - le nombre de JRTT des salariés en journée pour l'année 2019 (13 JRTT en 2019)
  - et le nombre de JRTT théorique des salariés en équipe de nuit pour l'année N (10 JRTT en 2019)
- Pour les années suivantes
  - le nombre de JRTT des salariés en équipe matin ou après-midi pour l'année N
  - et le nombre de JRTT théorique des salariés en équipe de nuit pour l'année N

Ce nombre ne pourra être inférieur à 2 jours de repos supplémentaires chaque année. Ils sont pris selon les modalités précisées à l'article 2.3.4.3..

Les jours de repos supplémentaires sont attribués aux salariés en équipe de nuit pour l'année N au titre de la contrepartie en repos prévue à l'article L.3122-8 du Code du travail. Ces jours se substituent en toute autre contrepartie de même nature prévue par les dispositions conventionnelles de branche.

#### **Article 3.4.2. Contrepartie salariale**

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 3.2. bénéficient de la majoration prévue par l'article 27 de la Convention collective territoriale du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe.

#### **Article 3.5. : Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés**

En vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, la Direction assure la mise à disposition d'une zone de repos en zone de connexion, avec boissons et micro-onde à disposition.

#### **Article 3.6. : Mesures destinées à faciliter l'articulation activité professionnelle / vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

##### **Article 3.6.1. : Aménagement des horaires pour les femmes enceintes**

Les salariées enceintes, qui le souhaitent, peuvent être dispensées de travail de nuit pendant toute la durée de leur grossesse à partir de leur 3<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Un entretien avec le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines peut être demandé par la salariée. Cet entretien permet de modifier dans les meilleurs délais et de manière temporaire (jusqu'au retour du congé de maternité) l'organisation du travail de la salariée.

A la demande de la salariée, celle-ci peut rencontrer en amont le médecin du travail.

Ce changement d'horaire de travail n'a pas d'impact sur la rémunération de la salariée.

A son retour de congé maternité, la salariée retrouve son poste d'origine.

##### **Article 3.6.2. : Priorité de passage d'un poste de nuit à un poste de jour**

Les travailleurs de nuit, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans le même établissement ou à défaut, dans l'entreprise.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette priorité, doit adresser une demande écrite en ce sens à son responsable hiérarchique et/ou responsable des ressources humaines, lequel portera, dans un délai raisonnable, à sa connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de repositionnement, le salarié ne bénéficiera plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit.

**Article 3.7. : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties indiquent que le sexe ne sera pas pris en considération dans le choix des candidats affectés à des postes de nuit.

De même, en cas de mutation d'un poste de jour sur un poste de nuit ou inversement, l'employeur ne pourra pas prendre en compte le sexe du salarié, sous réserve toutefois de l'application des dispositions spécifiques visant à protéger les femmes enceintes.

Handwritten signature in black ink and initials 'Ph' in blue ink.

## Partie 3 : TRAITEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

### **Article 4. : Salariés occupés selon l'horaire collectif de référence**

Les heures supplémentaires correspondent aux heures accomplies par les salariés, sur demande expresse de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire fixée à l'article 2.3.2..

### **Article 5. : Salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif de référence**

#### **Article 5.1. : Définition des heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires les heures accomplies :

- en cours de période de référence :
  - o au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée à 46 heures ;
  - o les samedis au delà des 10 samedis travaillés sur la période de référence ou des 2 samedis par mois.
- en fin de période de référence, au-delà de 1.607 heures sur l'année dès lors qu'elles n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement en cours de période.

Les parties rappellent que la qualification d'heures supplémentaires est accordée aux seules heures effectuées dans les conditions susvisées à la demande formelle et préalable de l'employeur.

#### **Article 5.2. : Rémunération des heures supplémentaires**

En cours de période de référence, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée à 46 heures par semaine et, soit celles effectuées au-delà des 10 samedis travaillés sur l'année ou des 2 samedis par mois, sont payées avec le salaire du mois considéré et font l'objet d'une majoration conformément aux dispositions législatives supplétives en vigueur.

En fin de période de référence les heures réalisées au-delà de 1.607 heures sur l'année, si elles n'ont pas fait l'objet d'un paiement au cours de la période de référence, feront l'objet d'une majoration conformément aux dispositions législatives supplétives en vigueur.

Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions de l'article L.3121-36 du Code du travail.

#### **Article 5.3. : Contrepartie obligatoire en repos**

L'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel donnera lieu à l'information et à la consultation préalable de l'institution représentative du personnel compétente et se fait, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel (soit 220 heures) ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos équivalent à 100 %.

Ce repos peut être pris dès lors qu'il atteint une demi-journée.

Afin de faciliter la gestion des absences, les dates de prise des jours de repos sont fixées par le salarié, avec l'accord de l'employeur et ce, prioritairement en période de faible activité dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires avant la prise du repos.



En cas de circonstances exceptionnelles liées notamment à l'organisation du service, l'employeur peut solliciter le report de la prise du repos compensateur jusqu'à 3 jours ouvrés avant la date fixée pour la prise du repos.



9.7

## Partie 4 : REMUNERATION

### Article 6. : Rémunération du personnel de production à temps plein

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière d'un mois sur l'autre, indépendamment de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la période de référence sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les absences rémunérées ou indemnisées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé et ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences non rémunérées sont retenues sur la rémunération mensuelle proportionnellement au nombre d'heures d'absence constaté.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat au cours de la période de référence, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée à la fin de la période de référence ou à la date de la rupture du contrat au prorata de son temps de présence sur la période :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles effectivement rémunérées.
- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport aux heures réellement effectuées.

### Article 7. : Rémunération des salariés présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Sans préjudice de l'augmentation générale prévue à la partie 5 du présent accord, dans la mesure où la durée hebdomadaire moyenne sur l'année n'est pas modifiée et reste fixée à 35 heures, l'application du présent accord n'entraîne aucune modification du salaire de base.

  


## Partie 5 : ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Consciente que le présent accord repose sur un équilibre global des concessions faites par chaque partie, la Direction s'engage, à la date de signature du présent accord, à :

- Mettre en œuvre un plan d'investissements sur 3 ans dès 2019 d'un montant de 430 K€ visant à :
  - o l'aménagement intérieur et extérieur de l'usine
  - o l'entretien et l'amélioration du bâtiment (climatisation, isolation...)
  - o l'augmentation de la part de surfaces de production
  - o la reconfiguration des lignes de production
  - o l'adaptation aux nouvelles technologies digitales
- Renouveler les effectifs de production permanents, par le remplacement de 100% des départs, notamment dans le cadre de la retraite définitive, entre 2019 et 2021 ;
- Renforcer les effectifs de production permanents par la réalisation de 12 embauches en CDI, dont 6 durant le premier trimestre 2019 puis le solde dans les 12 mois suivants.
- Renforcer en 2019 les effectifs des services support, par l'intégration de deux nouvelles compétences sur les fonctions de Responsable Qualité/SERE et Ingénieur Méthodes, ainsi que la titularisation en CDI de la fonction comptable ;
- Revaloriser au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires de base de l'ensemble du personnel visé par le présent accord, à hauteur d'un montant forfaitaire de 90 € bruts mensuels par salarié, étant convenu que la prime d'équipe s'élèvera désormais à 0,75 € brut par heure de travail effectif ;
- Elaborer et mettre en place en 2019 un plan de polyvalence afin de faciliter le volontariat du passage en équipe de jour sans perturber le fonctionnement des autres secteurs, notamment dans l'atelier AAC.



Handwritten signature and date: 9/17

## Partie 6 : CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

### Article 8. Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2019.

### Article 9. Modalités d'information des salariés visés par le chapitre IV sur l'application du présent accord

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que de leur droit d'accepter ou de refuser son application à leur contrat de travail.

Cette information se fera :

- par e-mail pour ceux disposant d'une adresse e-mail professionnelle. Dans ce cas, les salariés concernés seront considérés comme ayant été informés le lendemain de l'envoi de l'e-mail ;
- par remise d'un courrier en main propre contre décharge ou par recommandé avec accusé de réception pour les salariés ne disposant pas d'une adresse e-mail professionnelle.

Les salariés disposeront d'un délai d'1 mois, courant à compter de la date à laquelle ils auront été informés des éléments ci-dessus, pour faire connaître leur décision par écrit à l'employeur.

Ce délai est décompté conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du Code de procédure civile. Dans ce cas, la réponse du salarié devra être envoyée par recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge avant la fin du délai d'1 mois.

En l'absence de réponse dans le délai imparti, le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

En cas de refus d'un salarié de voir appliquer l'accord à son contrat de travail, l'employeur pourrait engager une procédure de licenciement à son encontre, conformément aux dispositions de l'article L.2254-2 du Code du travail.

### Article 10. Procédure d'information de l'instance représentative du personnel

Le présent accord fera l'objet d'une information des Délégués du personnel de DINEL préalablement à sa signature.

### Article 11. Révision, dénonciation et mise en cause

#### Article 11.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions de l'article L.2232-23-1 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires. La lettre de révision n'a pas de nécessité de contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

A réception de cette demande, la Direction provoquera la convocation des parties signataires dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord.

  


L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

### **Article 11.2. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation n'a pas de nécessité de contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, conformément aux dispositions des articles L.2261-10 à L.2261-12 du Code du travail, le présent accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, après une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail, l'accord DINEL d'aménagement du temps de travail du 1<sup>er</sup> février 2000 reprendra effet.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

### **Article 12. Notification et dépôt de l'accord**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L.2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2231-6 du même code.

Il comporte 28 pages, numérotées de 1 à 28, dont 3 annexes comprenant 4 pages.

Sa signature est intervenue le 17 décembre 2018 à Gournay-en-Bray entre les représentants de la Direction de DINEL et Monsieur Lino DE MARTIN, en sa qualité de Délégué du personnel et partie à la négociation au titre des dispositions combinées de l'article L.2232-23-1 du Code du travail et de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.



**M. Philippe MARIE**  
Directeur Général de DINEL SAS



**M. Lino DE MARTIN**  
En sa qualité de délégué du personnel

## Annexe 1 : Modalités de calcul des JRTT

- **S'agissant du personnel du personnel en journée (exemple pour 2019) :**

Si la durée hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT est fixée à 37 heures 30 minutes (=37,5 heures) au titre de l'année 2019 et puisque la durée annuelle du travail de référence est fixé à 1607 heures :

$$\frac{[(365 - 104 \text{ samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - 10 \text{ jours fériés tombant un jour ouvré}) / 5] \times 37,5\text{h} - 1607 \text{ h}}{35 \text{ h} / 5 \text{ jours}}$$

= 12,6 JRTT arrondis à 13 JRTT

- **S'agissant du personnel du personnel en équipe de jour (équipe « matin » ou équipe « après-midi ») (exemple pour 2019) :**

Si la durée hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT est fixée à 35 heures 50 minutes (=35,83 heures) au titre de l'année 2019 et puisque la durée annuelle du travail de référence est fixé à 1534 heures :

$$\frac{[(365 - 104 \text{ samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - 10 \text{ jours fériés tombant un jour ouvré}) / 5] \times 35,83\text{h} - 1534 \text{ h}}{35 \text{ h} / 5 \text{ jours}}$$

= 12,2 JRTT arrondis à 13 JRTT

- **S'agissant du personnel en équipe de nuit (exemple pour l'année 2019) :**

- **Calcul du nombre de JRTT théorique**

Si la durée hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT est fixée à 36 heures au titre de l'année 2019 et puisque la durée annuelle du travail de référence est fixé à 1.560 heures :

$$\frac{[(365 - 104 \text{ samedis et dimanches} - 25 \text{ jours de congés payés} - 10 \text{ jours fériés tombant un jour ouvré}) / 5] \times 36 \text{ h} - 1560 \text{ h}}{35 \text{ h} / 5 \text{ jours}}$$

= 9,6 JRTT arrondis à 10 JRTT

- **Nombre de jours de repos supplémentaires attribués à l'équipe de nuit (exemple pour 2019)**

= 13 JRTT – 10 JRTT = 3 jours de repos supplémentaires



**Annexe 2 : Horaires de travail (à titre indicatif)**

Horaires de travail à la date de signature du présent accord

• **Horaires de Journée (exemple pour 2019)**

Horaires	8h-12h puis de 13h-16h30
Temps de présence/jour	8h30 heures
Temps de pause/jour	1 heure (non payée)
Temps de travail effectif/jour	7h30 heures
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	37h30 heures
Temps de travail effectif moyen/année	1 607 heures

• **Horaires en équipes du « matin » ou de « l'après-midi » pour le travail en équipes 2x8 et 3x8 (exemple pour 2019)**

Horaires	Matin : 6h-13h30 Après-midi : 13h30-21h00
Temps de présence/jour	7h30 heures
Temps de pause/jour	20 minutes (payées)
Temps de travail effectif/jour	7h10 heures
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	35h50 heures
Temps de travail effectif moyen/année	1 534 heures

• **Horaires en équipes du « matin » ou de « l'après-midi » pour le travail en équipes 2x8 et 3x8 (exemple pour après 2019)**

Horaires	Matin : 5h42-13h32 Après-midi : 13h28-21h18
Temps de présence/jour	7h50 heures
Temps de pause/jour	20 minutes (payées)
Temps de travail effectif/jour	7h30 heures
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	37h30 heures
Temps de travail effectif moyen/année	1 607 heures

• **Horaires de l'équipe de nuit (exemple pour 2019)**

Horaires	21h00-5h40
Temps de présence/jour	8h40 heures
Temps de pause/jour	20 minutes (payées) + 20 minutes (non payées)
Temps de travail effectif/jour	8 heures
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	36h heures
Rythme	alternance de semaines à 4 nuits et à 5 nuits
Temps de travail effectif moyen/année	1 560 heures

- **Horaires de l'équipe de nuit (exemple pour après 2019)**

Horaires	21h14-5h46
Temps de présence/jour	8h32 heures
Temps de pause/jour	20 minutes (payées) + 12 minutes (non payées)
Temps de travail effectif/jour	8 heures
Temps de travail effectif hebdomadaire servant de base au calcul des JRTT	36h heures
Rythme	alternance de semaines à 4 nuits et à 5 nuits
Temps de travail effectif moyen/année	1 560 heures

- **Horaires de journée en modulation en limite haute maximum (exemple du rallongement de la journée pour 2019)**

Exemple horaires en modulation haute max.	lundi au jeudi : 7h-12h puis de 13h-17h30 vendredi : 7h-12h puis de 13h-16h
Temps de travail effectif/jour	lundi au jeudi : 9h30 heures vendredi : 8 heures
Temps de pause/jour	1 heure (non payée)
Temps de travail hebdomadaire	46 heures

- **Horaires de journée en modulation en limite basse maximum (exemple de la réduction de la journée)**

Exemple horaires en modulation basse max.	lundi au jeudi (ou du mardi au vendredi) : 9h-12h puis de 13h-16h15 lundi (ou vendredi) : 8h-12h
Temps de travail effectif/jour	lundi au jeudi (ou du mardi au vendredi) : 6h15 lundi (ou vendredi) : 4h
Temps de pause/jour	1 heure (non payée)
Temps de travail hebdomadaire	29 heures

*Les exemples ci-dessus en matière d'horaires ne figurent qu'à titre indicatif.*

**Annexe 3 : justificatifs de situation pour l'application des critères d'affectation à une autre organisation de travail**

Critères sociaux sur justificatifs	Situation du salarié	Nombre de points
Ancienneté	Une année complète d'ancienneté	0.1 point
Charges de famille	Enfant(s) à charge de -14 ans (1)	1 point
	Situation de monoparentalité (2)	1 point
	Situation de proche aidant (3)	1 point
Situation d'emploi	Conjoint(e) travaillant en horaires d'équipe	1 point

(1) Copie du livret de famille et dernier avis d'imposition de l'impôt sur le revenu

- (2) La situation de monoparentalité recouvre la situation de parent isolé (veuf, divorcé ou séparé) avec enfant(s) à charge fiscalement à charge. Le salarié devra produire une attestation sur l'honneur ainsi que les justificatifs suivants<sup>1</sup> :
- dernière déclaration d'impôt sur le revenu, ou dernier avis d'imposition ou dernier avis déclaratif de situation déclarative à l'impôt sur le revenu du parent
  - dernière déclaration d'impôt sur le revenu, ou dernier avis d'imposition ou dernier avis déclaratif de situation déclarative à l'impôt sur le revenu de l'autre parent
  - si une pension alimentaire est versée ou si démarches en ce sens ont été entreprises, justificatif afférent
  - pour un parent veuf, acte de décès du parent décédé
  - pour un parent divorcé, copie du jugement / copie de la convention de divorce

(3) Définition de « proche aidant »

Le « proche aidant » est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne de son entourage :

- atteinte d'une maladie<sup>2</sup>
- ou atteinte d'un handicap<sup>3</sup>
- ou victime d'un accident<sup>4</sup> d'une particulière gravité
- ou en situation de dépendance<sup>5</sup>

se traduisant par une perte d'autonomie et rendant indispensable une présence soutenue et/ou par des soins contraignants.

La personne accompagnée par le salarié peut être :

- son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire du PACS ;
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...);
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs ;

<sup>1</sup> Ou simplement renvoyer aux justificatifs, à titre d'exemple, exigés par la Caisse des Allocations Familiales pour l'attribution de l'allocation de soutien familial aux parents isolés.

<sup>2</sup> « La maladie » est une altération soudaine et imprévisible de la santé consécutive ou non à une situation préexistante, n'ayant pas pour origine un accident corporel, constatée par une autorité médicale compétente.

<sup>3</sup> « Le handicap » se définit comme toute limitation d'activité en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

<sup>4</sup> « L'accident » est un événement soudain et imprévisible qui entraîne des dommages corporels.

<sup>5</sup> « La dépendance » est un état impliquant d'être dans l'impossibilité d'effectuer, sans l'aide d'une tierce personne, les gestes de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se déplacer, se nourrir). La dépendance peut être temporaire ou définitive.

- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Justificatifs :

- une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- au moins un des documents suivants :
  - un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de « l'aidant » salarié du Groupe et/ou des soins contraignants ;
  - si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé, la copie de la décision d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
  - la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggr.

(4) Justificatif à produire : contrat de travail du(de la) conjoint(e) (marié(e), pacsé(e) ou concubin(e))

  
