## ACCORD D'UES RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

**Entre :**

- **La société SIDEL BLOWING & SERVICES**, au capital de 25.125.600 euros euros dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France 76930 Octeville/mer, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de le Havre, sous le numéro B 424 623 759, représentée par Monsieur Sébastien HAMON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

- **La société SIDEL CORPORATE**, au capital de 37.000 euros dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France 76930 Octeville/mer, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de le Havre, sous le numéro B 480 107 515, représentée par Monsieur Sébastien HAMON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

- **La société SIDEL SALES**, au capital de 37.000 euros dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France 76930 Octeville/mer, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de le Havre, sous le numéro B 480 107 598, représentée par Monsieur Sébastien HAMON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

***Ces trois sociétés composant l'Unité Economique et Sociale SIDEL BCS***

**D'une part**

**Et :**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de cette UES :**

L'organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Monsieur Eric CHOUQUET en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative CFE CGC, représentée par Monsieur Xavier OUDAR en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par Madame Christine CIOL en sa qualité de Déléguée Syndicale

**D'autre part**

E.e

CLC

## PREAMBULE

Les parties entendent rappeler que :

Dans le cadre du processus de réorganisation juridique globale du groupe SIDEL, la société SIDEL SAS a transféré, avec effet au 1er janvier 2006, ses différentes activités à 3 entités juridiques distinctes :

- Transfert de l'Activité **Corporate** de SIDEL SAS à **SIDEL CORPORATE SAS**
- Transfert de l'Activité **commerciale** de SIDEL SAS à **SIDEL SALES SAS**
- Transfert des activités **Blowing** (soufflage, traitement barrières, mouleries) et des activités **Services** de SIDEL SAS à **SIDEL BLOWING & SERVICES SAS** .

En vertu des dispositions de l'article L132-8 du code du travail, cette réorganisation juridique a entraîné la remise en cause des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la société SIDEL SAS à compter du 1er janvier 2006.

Par accord en date du 26 janvier 2006, les parties au présent accord ont reconnu que ces 3 sociétés formaient une unité économique et sociale.

Par décision en date du 6 avril 2006 , le Directeur départemental du travail et de l'emploi a constaté la qualité d'établissement distinct pour la société SIDEL BLOWING & SERVICES SAS et le rattachement des sociétés SIDEL CORPORATE SAS et SIDEL SALES SAS à la société SIDEL BLOWING & SERVICES SAS pour ce qui concerne l'élection et la composition du comité d'entreprise.

Conformément aux engagements pris par la société SIDEL SAS à la veille de la réorganisation juridique, réitérés par les 3 sociétés issues de cette réorganisation dans l'accord de reconnaissance d'UES, le présent accord de substitution prévoit la poursuite au sein de l'UES SIDEL BCS, pour une durée indéterminée, des dispositions de l'accord collectif d'entreprise de la société SIDEL SAS en date du 27 octobre 2001 relatif à la durée du travail, auquel il se substitue.

XG E.C

**IL A ETE CONCLU CE QUI SUIT**

**ARTICLE UN : REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Depuis le 1er juin 2001, la durée hebdomadaire du travail est réduite de 38 heures 30 minutes à 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour le personnel non cadre à l'exclusion :

- des salariés travaillant à temps partiel, de ceux travaillant en VSD, des postés.

Des règles particulières sont définies par ailleurs pour les cadres.
La nouvelle durée du travail fait l'objet des aménagements qui suivent.

**ARTICLE DEUX : MODALITES DE LA REDUCTION, APPRECIATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

***2.1.*** Pour le personnel non cadre non forfaité, la durée hebdomadaire de travail est, en pratique, de 36 heures avec attribution de 6 jours de repos dits jours RTT par année entièrement travaillée sur la base de cette durée pour obtenir un horaire moyen annuel de 35 heures.

***2.2.*** Pour le personnel concerné, cette durée du travail est répartie selon les règles particulières suivantes :

- sur la semaine,
- en équipe,
- horaires dits variables, le report d'heures d'une semaine à une autre étant fixé à 5 heures.
  En contrepartie, un crédit d'heures est accordé :
  de 2 heures : pour le personnel horaire avant le 1er juin 2001
  de 5 heures : pour le personnel horaire embauché à partir du 1er juin 2001, le personnel amené à badger en application du présent accord.

***2.3.*** Les jours RTT seront pris par journées ou demi-journées au cours de l'année:

- pour deux jours à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une présentation au comité d'entreprise de janvier et ceci en substitution des journées et demi-journées de pont accordées avant 2001. Ces deux jours seront à définir lors du 1er comité d'entreprise de l'année en cours.

- le solde à l'initiative du salarié sur présentation d'un bon de congé au plus tard une semaine à l'avance.

Les jours de repos doivent être pris dans les 12 mois de leur acquisition. A l'initiative du salarié, une partie (au maximum 5 jours) peut alimenter le compte épargne temps.

Les jours de repos effectivement pris au cours du mois seront mentionnés sur le bulletin de paie ou en annexe. Il en sera de même du crédit jours RTT acquis.

***2.4.*** Seront considérées comme heures supplémentaires:

- celles effectuées au-delà de 36 heures par semaine pour le personnel horaire.
- celles qui excéderont 35 heures en moyenne sur l'année pour les itinérants non-cadres,

au-delà de 1596 heures en 2006, par application de la méthode suivante : 365 jours moins 104 samedi et dimanche, moins 25 jours ouvrés de congés annuels, moins le nombre de jours fériés chômés tombant du lundi au vendredi (sauf la journée de solidarité pour 2006), le total étant divisé par 5 et le résultat multiplié par 35. Application pour 2006 : 365-104-25-8 (8 jours fériés chômés en prenant en compte la journée de solidarité le lundi de Pentecôte =228 jours. 228 / 5 = 45, 6 semaines. 45,6 semaines X 35 heures= 1596 heures).

Le traitement des heures supplémentaires est défini par accord collectif distinct spécifique aux heures supplémentaires.

## ARTICLE TROIS : LES FORFAITES NON CADRES

***3.1.*** Les salariés non cadres ayant conclu précédemment un forfait :

- Soit : se voient appliquer l'ARTICLE DEUX du présent accord,
- Soit : peuvent se voir proposer le statut cadres à condition d'avoir un coefficient hiérarchique au moins égal à 305.
- Soit : se voient appliquer une convention individuelle en heures à l'année lorsqu'il s'agit d'itinérants non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Le forfait annuel de temps de travail, hors temps de déplacement, sera de 1596 heures en 2006.

***3.2.*** Le temps de travail des non cadres et cadres intégrés est mesuré de façon informatique par enregistrement individuel (actuellement badgeage).

Lorsque des salariés d'un service travaillent selon le même horaire collectif, un horaire indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire, daté et signé par la Direction, est affiché de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Les salariés itinérants non cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait remettent au plus tard le 5 de chaque mois un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent, mentionnant les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail qu'ils ont réalisées.

## ARTICLE QUATRE : LES CADRES

***4.1.*** Sont susceptibles d'être classés dans la catégorie des cadres dirigeants ( article L 212-15-1 du code du travail ) les salariés occupant les fonctions suivantes :

Voir annexe 7

***4.2.*** les cadres intégrés (article L 212-15-2 du code du travail) suivent la durée du travail applicable à leur service, c'est à dire 36 heures par semaine avec attribution de 6 jours de RTT par année entièrement travaillée.

***4.3.*** Les autres cadres sont classés dans la catégorie des cadres autonomes (article L 212-15-3 du code du travail) avec une limitation du nombre de jours de travail à 216 jours avec la journée de solidarité (soit 12 jours de repos RTT par an en moyenne) pour une année entièrement travaillée et avec la possibilité d'affecter au maximum 5 jours de repos au compte épargne temps.

Les jours de repos effectivement pris au cours du mois seront mentionnés sur le bulletin de paie ou en annexe. Il en sera de même du crédit jours RTT acquis. Deux jours de repos sont obligatoirement pris aux dates fixées par l'employeur en cas de fermeture pour pont.

Un relevé mensuel des journées et demi-journées travaillées au cours du mois est remis par le cadre à l'employeur au plus tard le 5 du mois suivant.
Les déplacements effectués les samedi, dimanche et jours fériés ne sont pas considérés comme jours ou demi-journées travaillés sauf après accord formel préalable du supérieur hiérarchique lié à des nécessités du service.

Quand un cadre n'a pas acquis la totalité des 5 semaines de congés annuels, son nombre de jours de travail sur l'année est augmenté du nombre de jours de congés annuels manquant.

Le cadre et le représentant de l'employeur définiront dans la mesure du possible en début d'année le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an l'employeur et le cadre établiront un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité...).

## ARTICLE CINQ : CATEGORIES PARTICULIERES

***5.1.*** Le personnel en quart se voit appliquer les horaires définis à l'annexe 2 avec dérogation à la règle du repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et maintien de la pause à la fin du poste.

***5.2.*** Le personnel VSD se voit appliquer les horaires définis à l'annexe 3.

***5.3.*** Le personnel à temps partiel

Le salarié à temps partiel qui le souhaite pourra après la réduction de son temps de travail et à son initiative revenir à un temps complet sur la base d'une durée hebdomadaire de travail répartie sur 5 jours. Dans ce cas, un examen de sa situation salariale sera opéré.

Les temps partiels horaire

Dans un souci d'équité et afin de ne pas amputer les droits à congés payés des personnels à temps partiels, il a été accordé à titre exceptionnel, de permettre à cette catégorie de salarié de se constituer une avance en temps correspondant à ces 2 jours de pont, en effectuant 14 h complémentaires qui permettront la prise de ces journées de fermeture annuelle.

L'acquisition de ce stock d'heures devra s'effectuer en sus du crédit de 5 heures prévu à l'horaire variable. Par ailleurs, si le jour de pont correspond à la journée non-travaillée du temps partiel, il ne sera pas nécessaire de se constituer un stock d'heures d'avance. Enfin, il ne sera pas autorisé de compenser à posteriori ces deux journées, elle devront impérativement être effectuées avant la date des ponts.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suffisamment d'heures pour compenser ces deux journées non-travaillées, celles-ci seront automatiquement décrémentées sur les congés payées

Les temps partiels cadres en forfait jours

Le décompte horaire des salariés cadres en forfait-jours étant matériellement impossible, et les cadres en forfait-jours à temps complet bénéficiant de 12 jours de R.T.T. pour 216 jours de travail, les salariés cadres forfait-jours à temps partiel bénéficieront de jours de R.T.T. en proportion de leur temps de présence, soit :

Le résultat de ce prorata de jours de R.T.T. sera décrémenté des 2 jours de pont prévus par l'entreprise.

X0 E.C

CLC

## ARTICLE SIX: CONGES ET PRIME D'ANCIENNETE

***6.1.*** Les congés d'ancienneté pour les salariés recrutés après le 1er juin 2001 sont ceux définis à l'annexe 4 (appelés nouveaux embauchés).
Le statut des salariés recrutés avant cette date demeure inchangé (annexe 4).

***6.2.*** La prime d'ancienneté (annexe 5) pour les salariés recrutés après le 1er juin 2001 sera désormais limitée aux niveaux prévus par les accords de la métallurgie applicables.
Le statut des salariés recrutés avant cette date demeure inchangé.
La prime d'ancienneté sera calculée sur le salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au montant en euros indiqué à l'annexe 5.

***6.3.*** Les congés pour événements familiaux sont définis aux annexes 6.1 et 6.2 selon que la date d'embauche est antérieure au 1er juin 2001 ou non.

## ARTICLE SEPT : EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin de poursuivre l'application de dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport au comité d'entreprise établi en application de l'article L432-3-1 du code du travail, est considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Ce rapport, remis aux délégués syndicaux, fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser des situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévue par l'article L123-4 du code du travail.

## ARTICLE HUIT : CHANGEMENT DE DUREE DU TRAVAIL

Afin de favoriser les modifications d'horaire du temps complet vers le temps partiel et inversement, les mesures ci-après seront prises :

- Tout projet de recrutement d'un salarié à temps partiel fait l'objet d'un affichage, les candidatures des salariés à temps complet, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité.

  A cet effet, tout salarié intéressé devra faire sa demande auprès de la Direction, dans le délai mentionné sur l'affichage.

  La Direction après avoir reçu chaque candidat, notifiera sa décision dans un délai maximum d'un mois. Tout refus sera notifié par écrit avec mention expresse des motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite à sa demande.

  En cas de pluralité de candidatures, priorité sera donnée aux plus anciennes.
- La même procédure sera applicable en cas de projet de recrutement à temps complet.

E.C 7

## ARTICLE NEUF : DUREE DE L'ACCORD- PUBLICITE - DEPOT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Les signataires du présent accord ou ceux ayant adhéré ultérieurement pourront également demander la révision de l'accord.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Si un avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention est signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés signataires ou ayant adhéré au présent accord dans les conditions ci-dessus visées, cet avenant se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de l'exercice du droit d'opposition conformément aux dispositions de l'article L.132.7 du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé par la Direction en 5 exemplaires à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du HAVRE.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes du HAVRE.

L' existence du présent accord sera mentionnée sur les tableaux d'affichage de la Direction.

Une copie sera remise à chaque nouvel embauché.

Fait à Octeville/Mer
Le 6 juin 2006

Pour l'Organisation Syndicale CFDT
Monsieur Eric CHOUQUET

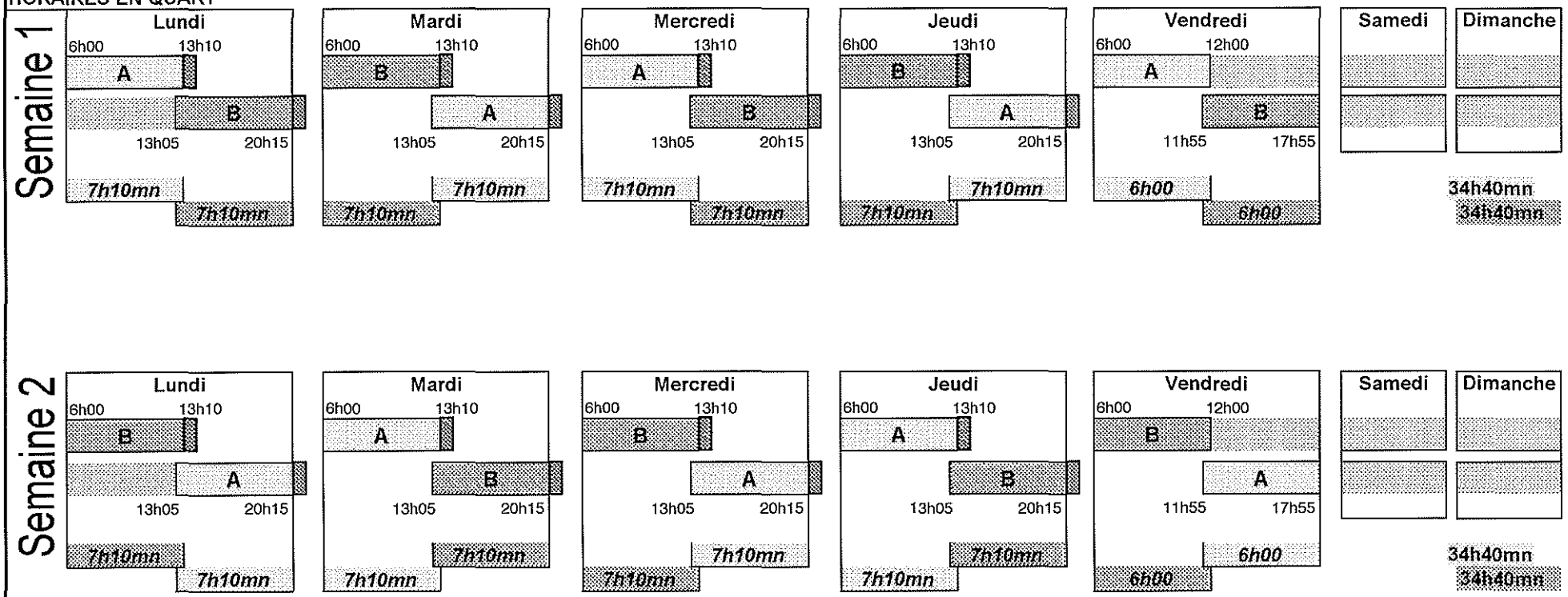
Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC
Monsieur Xavier OUDAR

Pour l'Organisation Syndicale CGT
Madame Christine CIOL

Pour les sociétés SIDEL
BLOWING & SERVICES SAS/
SIDEL CORPORATE SAS/
SIDEL SALES SAS
Monsieur Sébastien HAMON

## Horaires en quart sur base 36h00 et 6 jours de repos

HORAIRES EN QUART



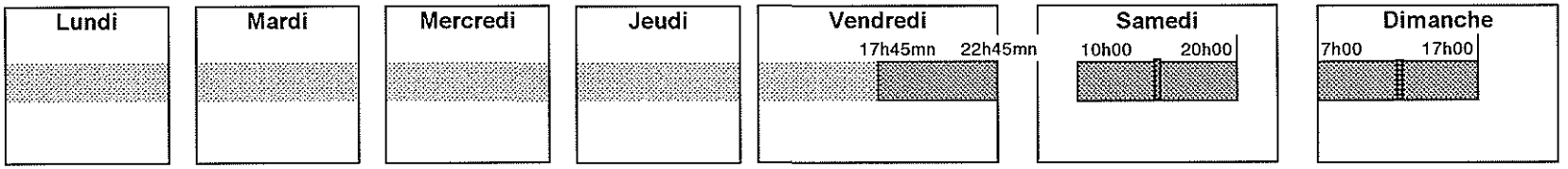

Pause de 20mn payée et positionnée en fin de poste

Couverture de 10 minutes le vendredi après midi avec le personnel de l'équipe VSD

E.C

XO chC AM

## HORAIRES EN VSD




| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Payées | *5h00* | *10h00mn* | *10h00mn* | **25h00mn** |
| Travaillées | *5h00* | *9h20mn* | *9h20mn* | **23h40mn** |

(pauses de 40mn effectuées et payées les samedi et dimanche)

Couverture de 10 minutes avec le personnel de l'équipe du vendredi après midi

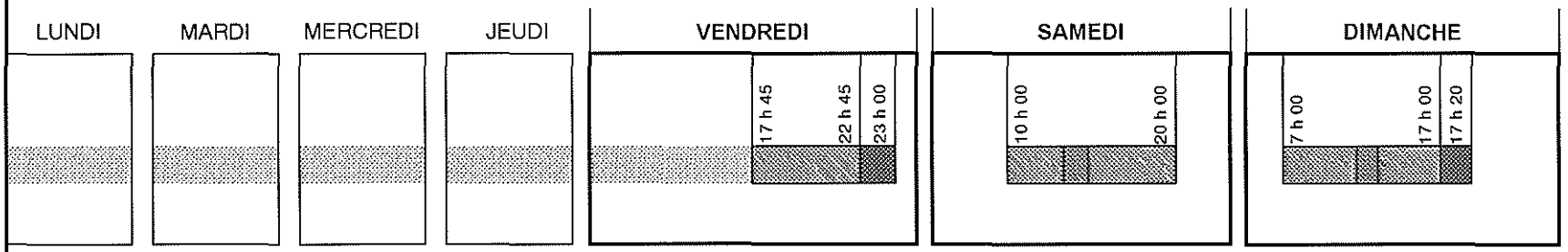
11 heures 15 minutes entre la fin du vendredi et le début du samedi

11 heures entre la fin du samedi et le début du dimanche

E.C

XO CLC AA

## HORAIRE DES VSD avec UN WEEK END DE REPOS




| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Payées | *5h00mn* | *15mn* | **11h** | *10h00mn* | **11h** | *10h00mn* | *20mn* | **25h00mn +35mn** |
| Travaillées | *5h00 + 15mn* | | | *9h20mn* | | *9h20mn + 20 mn* | | **23h40mn +35mn** |

(pauses de 40mn effectuées et payées les samedi et dimanche)

Couverture de 10 minutes avec le personnel de l'équipe du vendredi après midi

11 heures entre la fin du vendredi et le début du samedi

11 heures entre la fin du samedi et le début du dimanche

1 Week end de repos par an compensé par 35 minutes de travail au delà des 25 heures de chaque VSD

E.C

XO

CLC

CONGES D'ANCIENNETE

| Jours/an | NON CADRES | | |
|---|---|---|---|
| Avec au moins | Convention collective | Règle pour anciens embauchés Sidel | Règle pour nouveaux embauchés Sidel |
| 5 ans d'ancienneté | | 2 jours ouvrés / an | |
| 10 ans d'ancienneté | 1 jour ouvrable / an | 3 jours ouvrés / an | 1 jour ouvré / an |
| 15 ans d'ancienneté | 2 jours ouvrables / an | 4 jours ouvrés / an | 2 jours ouvrés / an |
| 20 ans d'ancienneté | 3 jours ouvrables / an | 5 jours ouvrés / an | 3 jours ouvrés / an |
| 25 ans d'ancienneté | | 6 jours ouvrés / an | |
| 30 ans d'ancienneté | | 7 jours ouvrés / an | |

| Jours/an | CADRES AGES D'AU MOINS 30 ANS | | |
|---|---|---|---|
| Avec au moins | Convention collective | Pratique actuelle Sidel (les jours capitalisés restent capitalisés) | Règle pour anciens et nouveaux embauchés Sidel |
| 1 an d'ancienneté | 2 jours / an | 2 jours / an capitalisés | 2 jours / an |

| Jours/an | CADRES AGES D'AU MOINS 35 ANS | | |
|---|---|---|---|
| Avec au moins | Convention collective | Pratique actuelle Sidel (les jours capitalisés restent capitalisés) | Règle pour anciens et nouveaux embauchés Sidel |
| 2 ans d'ancienneté | 3 jours / an | 3 jours / an capitalisés | 3 jours / an |

CONGES POUR EVENEMENT FAMILIAUX
ENFANT MALADE ET MÈRE DE FAMILLE

| CONGES POUR ENFANT MALADE | | | |
|---|---|---|---|
| | Convention collective | Pratique actuelle Sidel | Règle pour anciens et nouveaux embauchés Sidel |
| | non cadres et cadres | non cadres et cadres | non cadres et cadres |
| Parent bénéficiaire | père ou mère | mère | père ou mère (mariage ou pacs) |
| Enfant concerné | enfant | enfant de moins de 16 ans au 1° juin de l'année en cours | enfant de moins de 16 ans au 1° juin de l'année en cours |
| Rémunération | 1/2 rémunération si ancienneté > 1an et si enfant < 12 ans | congé rémunéré | congé rémunéré |
| Durée du congé | 4 jours par an quelque soit le nombre d'enfants | 1 jour par enfant et par année civile | 1 jour par enfant et par année congé |

| CONGES **MÈRE** DE FAMILLE | | | |
|---|---|---|---|
| | Convention collective et code du travail | Règle pour **anciennes** embauchées Sidel | Règle pour **nouvelles** embauchées Sidel |
| | non cadres et cadres | non cadres et cadres | non cadres et cadres |
| Parent bénéficiaire | mère < 21 ans au 30 avril précédent | mère | **mère** < 21 ans au 30 avril précédent |
| Enfant concerné | enfant à charge < 15 ans au 30 avril de l'année en cours | enfant de moins de 16 ans au 1° juin de l'année en cours | enfant à charge < 15 ans au 30 avril de l'année en cours |
| Rémunération | congé rémunéré | congé rémunéré | congé rémunéré |
| Durée du congé | 2 jours par an par enfant à charge | 2 jours ouvrés par enfant | 2 jours ouvrés par an par enfant à charge |

CONGES POUR EVENEMENT FAMILIAUX
MARIAGE NAISSANCE DECES

| MARIAGE | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Jours ouvrés | Convention collective applicable aux nouveaux embauchés Sidel | | Règle applicable aux anciens embauchés Sidel | |
| | non cadres | cadres | non cadres | cadres |
| mariage du salarié | 5 | 5 | 5 | 5 |
| mariage d'un enfant | 1 | 1 | 2 | 2 |
| mariage d'un petit fils ou d'une petite fille | 0 | 0 | 1 | 1 |
| mariage d'un frère ou d'une sœur | 0 | 0 | 1 | 1 |

| NAISSANCE OU ADOPTION | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Jours ouvrés | Convention collective applicable aux nouveaux embauchés Sidel | | Règle applicable aux anciens embauchés Sidel | |
| | non cadres | cadres | non cadres | cadres |
| naissance ou adoption | 3 | 3 | 3 | 3 |

| DECES | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Jours ouvrés | Convention collective applicable aux nouveaux embauchés Sidel | | Règle applicable aux anciens embauchés Sidel | |
| | non cadres | cadres | non cadres | cadres |
| décès du conjoint | 5 | 3 | 5 | 3 |
| décès d'un enfant | 4 | 2 | 4 | 3 |
| décès du père ou de la mère du salarié | 2 | 2 | 3 | 3 |
| décès du père ou de la mère du conjoint du salarié | 2 | 1 | 2 | 1 |
| décès d'un grand parent du salarié | 1 | 1 | 1 | 1 |
| décès d'un grand parent du conjoint du salarié | 1 | 0 | 1 | 0 |
| décès du frère ou de la sœur | 2 | 1 | 2 | 1 |
| décès d'un petit enfant | 0 | 1 | 1 | 1 |
| décès du beau frère ou de la belle sœur | 0 | 0 | 1 | 1 |
| décès du gendre ou de la belle fille | 0 | 0 | 1 | 1 |

# LISTE DES FONCTIONS REPRESENTEES PAR LES CADRES DIRIGEANTS

| DENOMINATION DE FONCTION |
|---|
| CHEF DES VENTES |
| CONTROLEUR FINANCIER DIVISION |
| DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DIVISION |
| DIRECTEUR RELATIONS TECHNIQUES CLIENTELE |
| DIRECTEUR BUSINESS UNIT |
| DIRECTEUR ACHATS |
| DIRECTEUR COMMERCIAL |
| DIRECTEUR COMMUNICATION |
| DIRECTEUR DE PROJETS |
| DIRECTEUR DEVELOPPEMENT COMMERCIAL |
| DIRECTEUR GENERAL DE SOCIETE |
| DIRECTEUR INDUSTRIEL |
| DIRECTEUR JURIDIQUE |
| DIRECTEUR MARKETING & COMMERCIAL |
| DIRECTEUR OPERATIONS SERVICES |
| DIRECTEUR PROPRIETE INDUSTRIEL |
| DIRECTEUR R&D |
| DIRECTEUR REGIONAL (Commercial) |
| DIRECTEUR SYSTEMES D'INFORMATION |
| DIRECTEUR TECHNIQUE |
| GROUP CORPOR. GOVERNANCE OFFICER |
| RESPONSABLE COMMERCIAL |
| RESPONSABLE GRANDS COMPTES |
| RESPONSABLE MARKETING |
| RESPONSABLE PRODUIT |