ACCORD D'UES RELATIF A L'INDEMNISATION DU TEMPS PASSE EN DEPLACEMENT DU PERSONNEL NON-CADRE, ITINERANTS NON-CADRES, CADRES INTEGRES

Entre :

- **La société SIDEL BLOWING & SERVICES**, au capital de 25.125.600 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

XO E.C

CHC

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 7 juin 2001 relatif à l'indemnisation du temps passé en déplacement du personnel non cadre, itinérants non cadres et cadres intégrés, auquel il se substitue.

IL A ETE CONCLU CE QUI SUIT

La volonté de créer un système unique équilibré et équitable pour l'ensemble du personnel, sans distinction de population (hors cadres en forfait jour et cadres dirigeants) ou de service, quelle que soit la durée de la mission (longue, courte, ...) en correspondance avec l'activité de l'UES SIDEL BCS et ses particularités, a abouti à ce qui suit.

ARTICLE I –TAUX HORAIRE COMPENSE

1-1 - Définition

Sont appelées heures compensées les heures faites au titre et durant un déplacement après déduction du temps de travail et des 11 heures de repos journaliers réglementaires. Les heures compensées sont :

- les heures de voyage,
- les heures de repas,
- les heures de non activité.

1-2) Personnel concerné

Les personnes à qui s'appliquent ces dispositions sont :

- les non-cadres horaires (36 heures par semaine),
- les non-cadres itinérants (forfait annuel en heures) 1596 heures par an (cf.art.3.3).
- les cadres intégrés effectuant un horaire collectif (36 heures par semaine).

1-3) Principe général

Il est donc nécessaire de distinguer le temps de travail, du déplacement, des repos légaux et du temps de non-activité.

L'esprit est de considérer le déplacement du salarié dès l'heure de son départ, jusqu'à l'heure de son retour :

Par exemple : pour un déplacement d'une semaine avec un départ le dimanche à 16 heures et un retour le samedi suivant à 15 heures.

Cette semaine de déplacement sera décomposée en journées de 24 heures incluant :

1) du temps compensé (voyage, repas, non activité),
2) du temps de travail (maximum 10 ou 12 heures pour le SAV),
3) le temps de repas (compté 2 repas d'une heure par jour),
4) le temps de repos quotidien obligatoire : 11 heures (art. L. 220-1) et hebdomadaire : 24 + 11 heures (art. L. 221-4).

E.C 3

et commencera toujours par du temps compensé car le salarié utilisera inévitablement un moyen de transport pour se rendre sur le lieu de sa mission.

Lorsque la mission durera plusieurs semaines, les week-end seront indemnisés : pour le personnel itinérant : (11 heures de non activité et 2 x 1 heure par repas), soit 26 heures forfaitaires par week-end, et pour le personnel horaire à hauteur de 13 heures par jour maximum, sous déduction du temps de travail.

1-4) Définition du taux horaire compensé

Il est décidé :

de fixer trois niveaux d'indemnisation des déplacements en découpant le globe terrestre en trois zones :

1) **Zone France**
2) **Zone Europe (selon liste arrêtée au 23/5/01 et ci-jointe)**
3) **Zone Reste du Monde**

Cette modalité de compensation financière ne doit léser en aucune manière le personnel concerné, tout en réglant de façon pratique les missions qui peuvent avoir pour certain un caractère récurent, pour d'autres exceptionnel, sans générer des temps de récupération venant s'ajouter à la RTT et aux différents types de congés existants.

La Direction et les organisations syndicales ont opté pour le règlement via le taux compensé qui s'élèvera pour :

- la ZONE 1 FRANCE (*) à 10 euros par heure compensée,
- la ZONE 2 EUROPE (1) à 10 euros par heure compensée,
- la ZONE 3 RESTE DU MONDE (1) à 12 euros par heure compensée.

(*) imposable (1) défiscalisée
La révision éventuelle de ces montants s'effectuera dans le cadre de la Négociation Collective Annuelle Obligatoire.

1-5) Situation de déplacements couverts par ce dispositif

- Déplacement chez un client,
- Déplacement chez un fournisseur,
- Déplacement vers une filiale ou une UP (hors Honfleur),
- Déplacement dans le cadre d'un salon,
- Réception d'un client ou fournisseur. Invitation au restaurant le soir ou le midi dans la limite de la plage variable du midi prévue par le règlement horaire entreprise,
- Déplacement suite à une convocation de la Direction sur un autre site,
- Déplacement pour une formation extérieure à l'entreprise.

ARTICLE II - MODALITE D'APPLICATION DU TAUX COMPENSE

La création de ce taux compensé correspond à une volonté d'unification d'un système faisant ressortir des pratiques très diverses avant juin 2001. Celui-ci remplace et annule :

- la prime et/ou indemnité d'éloignement (appelée indemnité en paie) France, étranger, appelée zone 1 – 2 – 3,
- les récupérations des heures de voyage,
- les jours de détente,
- l'indemnité de déplacement,
- l'indemnité de week-end,
- l'indemnité de bagage,
- récupération au-dessus de 45 heures prévues au SAV,
- etc...

Le taux compensé représente de façon simplifiée et synthétique le regroupement de ces multiples systèmes.

2-1) Les durées maximales de travail

Les dispositions en la matière sont couvertes par l'accord de branche UIMM du 28/07/1998 dont avenant du 29/01/2000 et sont les suivantes :

	Durée maximale journalière	Durée maximale hebdomadaire	Moyenne sur 12 semaines
- Non-cadres horaire - Itinérants non-cadres - Cadres intégrés	10 h	48 h	42 h
- Personnel SAV	12 h	48 h	44 h

2-2) Procédure administrative

Le déplacement doit toujours faire l'objet d'un ordre de mission, signée par la hiérarchie.

Une déclaration hebdomadaire en double exemplaire devra être transmise par fax, ou tout autre moyen, à la D.R.H et à la hiérarchie qui apportera son aval avant envoi parallèle à la D.R.H.

Un imprimé nommé « Etat déclaratif des périodes de déplacement » sera créé et diffusé à l'ensemble de la société. Ce document sera visé du salarié et de sa hiérarchie. Il fera l'objet d'un envoi hebdomadaire par tous moyens de communication possibles.
(↖ *voir annexe 1- Ce document est un exemple, l'aspect de celui-ci pourra évoluer*)

2-3) Chevauchement du temps de voyage sur le temps de repos (Itinérants et horaires)

L'activité de SIDEL étant tournée de façon sensible et prononcée sur l'international, les personnels étant appelés à se déplacer de façon régulière, il a été décidé de permettre le chevauchement du temps de voyage sur le temps de repos.

ARTICLE III - SPECIFICITES

3-1) Le SAV et la prime de disponibilité

Compte tenu du caractère aléatoire, non planifiable, urgent et répétitif des interventions chez le client du personnel SAV, il est apparu la nécessité de maintenir la prime de disponibilité.

Celle-ci sera indemnisée dans les conditions suivantes :
15 % du salaire de base incluant le 13ème mois

3-2) Cas exceptionnel des déplacements de courte durée à l'intérieur d'une semaine concernant le personnel horaire

Lorsqu'un salarié est amené, lors d'un déplacement de courte durée, à effectuer davantage de temps de voyage que de temps de travail.

Ex : Intervention à Londres sur le lundi et mardi
Voyage aller (8 h) / retour (8 h) = 16 heures entre le lundi après-midi pour l'aller (12 h – 20 h) et le mardi matin pour le retour (12 h – 20 h).
11 heures de repos.
Temps de travail = 4 heures (le mardi matin, 8 h – 12 h)

E.C

Xo

CLC

Seront considérées en temps de travail toutes les heures allant jusqu'à 7 heures 12 minutes par jour. Il ne pourra, en effet, pas être demandé au salarié de récupérer les heures manquantes.

Ces heures de déplacement, valorisées en temps de travail à l'intérieur d'une journée de 7 heures 12 minutes, seront transparentes puisque situées à l'intérieur de l'horaire hebdomadaire et ne feront l'objet d'aucun supplément ou majoration. Les heures au-delà de 7 heures 12 minutes et correspondant à du temps de voyage seront valorisées aux taux horaire compensé.

Pour le personnel horaire (36 h), le Taux Horaire Compensé sera payé déduction faite des heures travaillées. Le déclenchement du T.H.C.* se fera en fonction du temps de travail qui ne pourra pas être inférieur à 7 h 12.

3-3) Les itinérants non-cadres

← **CAS SPECIFIQUE**

En raison de leur statut, ceux-ci badgeront lorsqu'ils seront présents sur les sites SIDEL, mais ne seront pas soumis aux contraintes de l'horaire variable. Ils ne pourront être soumis à cette réglementation.

La définition de l'indemnisation compensée pour les itinérants non-cadres a été arrêtée en fonction d'un temps de travail effectif moyen de 7 heures par jour.

La moyenne hebdomadaire de leur forfait annuel de 1596 heures[1] se situant à 35 heures par semaine, il est difficile de savoir si les heures effectuées chaque semaine par le salarié concerné, au-delà de 35 heures, seront ou non des heures supplémentaires.

De ce fait, et pour tenir compte du caractère particulier de la mission de l'itinérant non cadre (déplacements récurrents et adaptabilité...), le nombre d'heures compensées pour les itinérants non cadres est fixé forfaitairement à un plancher de 6 heures par jour travaillé du lundi au vendredi.

De même, les samedis et dimanches seront automatiquement, et forfaitairement compensés à 13 h, ceci en raison de la contrainte que constitue un week-end d'éloignement.

[1] 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)

ARTICLE IV – MESURE COMMUNE AUX PERSONNELS HORAIRES ET ITINERANTS

Il a été défini que les déplacements sur l'U.P. d'Honfleur ne seraient pas considérés comme déplacements. Il en est de même pour DAHER et tout lieu à distance égale.

ARTICLE V : 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