ACCORD D'UES RELATIF AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

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.C

CLC XO

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 21 Mai 2001 relatif aux Heures supplémentaires et de ses avenants en date des 18 avril et 2 juin 2005, auxquels il se substitue.

E.C

XO

CLC

IL A ETE CONCLU CE QUI SUIT

ARTICLE I – LE PERSONNEL CONCERNE

- les personnels horaire
- les itinérants non cadres
- les cadres horaires

ARTICLE II – DEFINITION D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE – PERSONNEL A TEMPS PLEIN

Conformément à l'accord RTT SIDEL, peuvent être considérées comme heures supplémentaires toute heure au-delà de 36 h 00 et venant en dépassement du temps de travail par rapport à l'horaire variable.

Toutefois, il est important de souligner que sont considérées comme heures supplémentaires :

- toutes heures demandées par la hiérarchie préalablement, autorisées et validées par la hiérarchie,
- toutes les heures exécutées à l'initiative du salarié validée par la hiérarchie.

Il ne peut en aucun cas être payé de façon automatique, les heures faites au-delà de 36h 00.

En effet, la badgeuse est un moyen de contrôle du respect de la durée du travail, d'harmonisation de l'horaire variable et non un outil visant à la génération d'heures supplémentaires.

E. C

XO

CLC

ARTICLE III – INDEMNISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

3.1. Les majorations

Dans un but d'uniformisation, il est décidé, excepté pour les nuits, samedi après-midi, dimanche et jours fériés, de considérer les majorations d'heures supplémentaires à la semaine, dans la limite des durées maximales hebdomadaires et journalières prévues par les textes et de la neutralisation de la 36ème heure dans l'accord RTT SIDEL, soit :

a) les heures de jour de lundi 6 h 00 à samedi 13 h 00

- pour le personnel 36 h + 6 JRTT – horaire:
- de la 37ème à la 43ème heure : + 25 %
- au-delà + 50 %.

- pour le personnel itinérant non-cadre
- + 25 %

b) les heures du samedi après-midi à partir de 13 h 00

- + 50 %

c) les heures de nuit

- **Personnel à la journée**

Extension de la plage des heures de nuit de 20H00 à 6H00 : + 100 %

- **Personnel en équipe**

Si une équipe de nuit venait à être créée la majoration serait de + 15 % (hors VSD)

d) ***Majoration dimanche***

- + 100 % (hors VSD) – (taux horaire x 2 – base + majoration 100%)

Pour les itinérants : si dans les 1596 heures uniquement majoration 100 %[1]

e) Majoration jours fériés et 1er mai

+ 200 % - (jour chômé payé inclus dans le salaire + taux horaire x 2)

[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)

Tableau récapitulatif

HEURES SUPPLEMENTAIRES	NATURE DE LA BONIFICATION	
Statut horaire De la 37ème à la 43ème* Statut Itinérant Du lundi 6 h 00 au samedi 13 h 00	25 %	
A partir de la 44ème	50 %	
Samedi après-midi	50 % hors VSD	
Dimanche	100 % hors VSD (taux horaire x 2)	
Jours fériés et 1er Mai	200 % (jour chômé payé + taux horaire x 2)	
Nuit : 20 h – 6 h	100 %	Equipe 15 %* *(panier)*

***Attention loi de Juillet 2001 (20 % + 5 % RC ou 25% en plus)**

* La 36ème heure n'est pas une heure supplémentaire et se trouve neutralisée car elle compensée en R.T.T.

3.2. Prise en compte des absences dans le déclenchement des heures supplémentaires

	Horaire (36 h + 6 JRTT)	Itinérants non cadres
Congés	0	0
RTT	0	0
JF	0	0
Repos Compensateur légal	7 h 12 ou 3 h 36 mn	7 h ou 3 h 30 mn
Repos Compensateur de remplacement	7 h 12 ou 3 h 36 mn	7 h ou 3 h 30 mn
Congés exceptionnels Ancienneté Enfant malade Mère de famille	0 0 0 0	0 0 0 0
Délégation	7 h 12 ou temps passé	7 h ou temps passé
Formation syndicale économique CHSCT	7 h 12 ou temps passé	7 h ou temps passé
Journée citoyenne	7 h 12	7 h
Période militaire	0	0

E. C

CLC XO

3.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires permis via l'accord de branche de l'U.I.M.M. pour le personnel horaire non annualisé (actuellement 180 heures).

Pour le personnel non cadre itinérant, le contingent est limité à 130 heures.

En ce qui concerne la modulation, le contingent est de 150 heures.

3.4. Périodicité du contingent d'heures supplémentaires.

Pour le personnel horaire hebdomadaire ainsi que pour le personnel itinérant non cadre, il est décidé de gérer le contingent d'heures supplémentaires selon l'année civile.

En conséquence, la référence SIDEL, soit du 1er juin au 31 mai se trouve modifiée.

Pour l'année 2006, pour le personnel horaire, la "remise à 0" des compteurs ne se fera pas au 28 mai, mais ceux-ci seront réajustés en tenant compte des heures supplémentaires effectuées depuis le 1er janvier 2006. Il est décidé que ce réajustement n'aura aucune conséquence financière sur les heures payées entre le 1er janvier 2006 et le 28 mai 2006.

Pour le personnel itinérant non cadre, la période écoulée du 1er Juin 2005 au 28 Mai 2006 sera traitée normalement.

Pour l'année 2007 de façon à ajuster le contingent sur l'année civile au 1er Janvier, la période transitoire du 29 mai 2006 au 31 Décembre 2006 sera traité de la façon suivante:

> L'horaire théorique de travail à partir duquel sera effectué le décompte des heures supplémentaires sera l'horaire effectué par l'intéressé sur la période en prenant en cumul le nombre de jours réels travaillés X 7 heures.
> L'horaire effectif pris en compte sera l'horaire réel sur chaque journée effectivement travaillé en cumul sur la période.
> L'écart entre les deux sera considéré comme heure supplémentaire.
> Le contingent à partir duquel les heures supplémentaires seront mises en récupération sera de 130 h / 12 * 7 = 75.83 arrondi à 76.

E.C

CLC XO

3.5. Paiement des heures supplémentaires ou compensation en repos.

La validation des heures supplémentaires relève de la hiérarchie.

Pour le personnel horaire, les heures supplémentaires seront par défaut payées, sauf information contraire communiquée par écrit ou par mail par l'intéressé à sa hiérarchie ou à la DRH. Cette information devra être donnée le lundi suivant la semaine où les heures supplémentaires ont été effectuées. Les heures mises en récupération concerneront les heures supplémentaires acquises sur une semaine complète (pas de possibilité de panacher heures supplémentaires à payer et heures à récupérer).

Un cumul d'heures non récupérées d'au moins 36 heures le dernier dimanche du mois entraînera automatiquement le paiement de celles-ci sur la paie du mois suivant. Le compteur d'heures à récupérer devra être soldé au 31 décembre. Dans la négative, l'apurement de ce compteur sera effectué par paiement.

ARTICLE IV – CAS SPECIFIQUE DES ITINERANTS NON CADRE

En raison de la certaine autonomie dont disposent ces populations appelées à représenter l'entreprise de façon constante dans des conditions parfois fort éloignées des us et coutumes européennes, il a été décidé de payer les heures supplémentaires de la 1ère heure à la 130ème heure.

ARTICLE V – CREATION DE LA PRIME DE RETOUR

Toujours dans une volonté d'uniformisation et d'équité, il est proposé de remplacer les primes existantes notamment à la moulerie (y compris VSD), au BE Proto, Service Généraux par une prime forfaitaire, déconnectée du taux horaire, appelée prime de rappel.

Cette prime sera attribuée lorsqu'il est demandé de revenir après 20 h 00 à la suite d'une journée de travail ou de venir un samedi matin. Son montant est fixé à 23,42 euros et fera l'objet d'indexation sur la grille Sidel négociée chaque année en négociation collective annuelle de salaire.

Cette prime couvre forfaitairement la notion de contrainte et le déplacement occasionné.

Il ne sera en aucune sorte opéré d'ajout proportionnel de la prime de déplacement.

Elle est nulle et non avenue en cas de continuité ou d'aménagement particulier d'horaire et ne s'ajoute ni ne remplace les astreintes.

Le personnel en activité et se trouvant en temps compensé ne pourront prétendre au versement de cette prime.

E.C

CLC

ARTICLE VI – LES TEMPS PARTIELS

Conformément à la Convention Collective et à l'accord national du 7 mai 1996 repris par l'avenant du 29 janvier 2000, ceux-ci peuvent effectuer un temps de travail supérieur à leur horaire contractuel, dans la limite de 20 % de l'horaire prévu au contrat, sans porter pour autant la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de l'horaire collectif hebdomadaire mensuel ou annuel, compte tenu du contrat de travail de l'intéressé.

Ce temps supplémentaire est rémunéré en heures complémentaires pour 10 % et en heures majorées à 25 % pour celle excédant les 10 %.

ARTICLE SEPT : 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.

E.C

XO

CLC

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