

ACCORD DU 16 AVRIL 2021
SUR L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL
AU SEIN DU GROUPE NTN-SNR ROULEMENTS

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

Le **Groupe NTN-SNR ROULEMENTS**, dont le siège social est situé à Annecy (74000) 1 rue des usines et sa filiale française, la société SNR Cévennes, représentés par Madame Elizabeth BATTAREL, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

d'une part,

ET

Les représentants désignés par les Organisations syndicales représentatives au sein du périmètre constitué de la société NTN-SNR ROULEMENTS et de sa filiale française la société SNR Cévennes, dûment mandatés par leur confédération pour conclure en leur nom le présent accord.

d'autre part.

Préambule :

Les organisations actuellement en vigueur au sein des deux entités du Groupe, résultent des accords conclus le 2 juillet 1999 pour la société NTN SNR ROULEMENTS et le 12 juillet 2001 pour la société SNR CEVENNES.

Conscients des enjeux tant sociaux qu'économiques découlant directement de l'aménagement de la durée du travail, les parties signataires ont souhaité redéfinir, à l'initiative de la Direction, les modalités d'organisation du temps de travail aux termes du présent accord.

Dans le cadre de cette refonte, les parties signataires ont poursuivi les objectifs suivants :

- Améliorer l'efficacité opérationnelle en mettant en place des organisations permettant de mieux répondre aux demandes de nos clients et aux évolutions de nos marchés, en intégrant les contraintes et les caractéristiques propres au secteur, dans un contexte concurrentiel qui s'est fortement intensifié ;
- Définir un cadre de référence commun aux deux sociétés du Groupe, dans la perspective d'une harmonisation des règles pour l'ensemble des salariés du Groupe ;
- Mettre en œuvre pour les années futures des dispositifs d'aménagement et d'organisation du temps de travail dictés par l'évolution des dispositions légales et sociétales avec la recherche constante d'un juste équilibre entre les impératifs liés à l'activité de l'entreprise et ceux liés à la vie privée.

Table des matières

1.	DECOMPTE ANNUEL DE LA DUREE DU TRAVAIL	4
1.1.	Durée annuelle de référence.....	4
1.2.	Modalités de variation du volume et de la répartition de l'horaire de travail.....	5
1.3.	Contreparties accordées aux journées de travail accomplies le samedi.....	6
1.4.	Nombre de jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail (RTT).....	6
1.5.	Programmation prévisionnelle	7
1.6.	Conditions de rémunération.....	8
1.7.	Activité partielle.....	9
2.	LES DUREES DU TRAVAIL.....	10
2.1.	Temps de travail effectif.....	10
2.2.	Temps de douche.....	10
2.3.	Temps d'habillage et de déshabillage.....	10
2.4.	Durées maximales de travail.....	11
2.5.	Les heures supplémentaires	13
3.	LES ASTREINTES	14
3.1.	Définition de l'astreinte	14
3.2.	Périmètres concernés	14
3.3.	Organisation des astreintes	14
3.4.	Compensation.....	15
4.	AUTRES DISPOSITIONS.....	15
4.1.	Engagement en matière d'emploi	15
4.2.	Poursuite des négociations sur la durée du travail	16
5.	DISPOSITIONS GENERALES	16
5.1.	Champ d'application.....	16
5.2.	Durée de l'accord.....	16
5.3.	Suivi de l'accord et clause de rendez-vous.....	16
5.4.	Révision de l'accord	16
5.5.	Dépôt de l'accord.....	17

1. DECOMPTE ANNUEL DE LA DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail pour l'ensemble des salariés de NTN-SNR s'apprécie sur l'année.

La période de douze mois, prise en compte pour l'appréciation du nombre d'heures correspond à l'année civile, du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Exceptions faites des salariés occupés en horaires spéciaux ou dont le temps de travail n'est pas défini dans le cadre du présent chapitre (notamment les équipes de suppléance, les salariés au forfait, les cadres dirigeants), la répartition du temps de travail sera effectuée en principe sur une base de 5 jours par semaine. Toutefois, dans les conditions définies par le présent accord, la répartition du temps de travail pourra s'effectuer sur une base maximale de 6 jours par semaine.

Dans les secteurs soumis à une variation de leur activité (ilot voire partie d'ilot), la durée hebdomadaire de travail pourra être modulée sur l'année. Dans le cadre de la modulation du temps de travail, la durée du travail pourra ainsi varier afin d'être en capacité de mieux répondre aux fluctuations d'activité et aux besoins des clients. La modulation sera définie de manière collective en fonction des variations de la charge de travail des entités et secteurs concernés.

Cette période de décompte de la durée du travail sera portée à la connaissance des salariés par affichage.

Le principe d'annualisation implique la mise en œuvre d'un suivi individualisé du temps de travail. Une information sera effectuée chaque mois, permettant à chaque salarié de suivre au fil du temps l'évolution de ses compteurs.

1.1. Durée annuelle de référence

La durée de référence pour une personne exerçant à temps complet est de 1607 heures par an conformément à l'article L. 3121-10 du code du travail correspondant à une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35 heures soit 7 heures de temps de travail effectif par jour, après déduction des congés payés légaux, et d'une moyenne de jours fériés et ajout de 7 heures au titre de la journée de solidarité.

En tenant compte d'une part, du nombre d'heures supplémentaires contractuelles qui étaient rémunérées jusqu'à lors, et d'autre part de la transformation d'une partie des RTT, heures h, et autres repos en heures rémunérées, les parties ont convenu de retenir les durées de référence suivantes selon les cycles horaires, journée de solidarité incluse :

NTN-SNR Roulements	2x8	JOURNEE	JOURNEE 2	NUIT
Durée de référence annuelle*	1693	1680	1736	1607
Total heures supplémentaires / an	86	73	129	
Heures supplémentaires mensualisées	7,17	6,08	10,75	

SNR CEVENNES	2x8	JOURNEE	NUIT
Durée de référence annuelle*	1653	1665	1607
Total heures supplémentaires / an	46	58	
Heures supplémentaires mensualisées	3,83	4,83	

**la durée de référence annuelle correspond au nombre d'heures annuelles travaillées après déduction des congés légaux (25 jours ouvrés) et du nombre de jours de RTT fixés à l'article 1.4 du présent accord. Cette durée annuelle de référence est fixée pour un salarié à temps complet présent pendant toute la période de référence, soit du 1er janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.*

Les heures supplémentaires mensualisées seront lissées sur l'année et rémunérées à la fin de chaque mois.

Exemple : Pour le personnel de NTN-SNR Roulements en 2X8, engagement de 1693 heures annuelles soit un volume moyen de 86 heures supplémentaires (1693-1607). Ces 86 heures seront payées mensuellement soit 86 heures / 12 mois = 7,17 heures supplémentaires par mois.

1.2. Modalités de variation du volume et de la répartition de l'horaire de travail.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, le volume et la répartition des horaires journaliers et hebdomadaires des salariés compris dans le champ d'application du présent accord seront amenés à varier de manière collective en fonction des variations de la charge de travail des entités concernées.

La durée hebdomadaire contractuelle des salariés à temps partiel variera dans les mêmes conditions et au même rythme que ceux des salariés à temps complet.

Dans le cadre de ces variations, la durée hebdomadaire de travail pourra dépasser la durée légale de 35 heures sans excéder les durées maximales du travail. A l'intérieur de la période de décompte, la durée hebdomadaire de travail variera dans le respect des limites maximales de durées du travail prévues aux articles 2.4.1 et suivants du présent accord.

Le nombre de jours travaillés par semaine pourra être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail, sans pouvoir excéder 6 jours par semaine civile. Hors situation exceptionnelle, la semaine de travail ne pourra pas être inférieure à 2 jours par semaine.

Pour les salariés travaillant en équipe 2X8, seule une équipe de matin pourra être mise en place le samedi dans le cadre de la modulation du temps de travail.

Afin de limiter le nombre de samedis travaillés, dans les secteurs où cette organisation est possible, le temps de travail quotidien pourra être réduit ou augmenté dans le respect des limites prévues par les dispositions prévues à l'article 2.4.1 du présent accord.

Dans le souci d'un juste équilibre entre les impératifs liés à la vie personnelle, et ceux liés à l'entreprise, les parties ont convenu de limiter le nombre de samedis travaillés et de 6^{ème} nuit comme suit :

- Le nombre de samedis travaillés ou de 6^{ème} nuit est limité à 8 par an et par salarié ;
- Maximum de deux semaines consécutives de 6 jours de travail (samedis ou 6^{ème} nuit).

DJ

Cette limitation du nombre de samedis travaillés ou de 6ème nuit est instaurée afin d'apporter des garanties supplémentaires aux salariés dans la recherche de l'équilibre nécessaire entre les impératifs de l'entreprise et ceux liés à la vie privée. Les salariés volontaires peuvent demander qu'il ne soit pas fait application de ces dispositions sous réserve du respect des durées maximales du travail prévues aux articles 2.4.1 et suivants du présent accord et des temps de repos obligatoires.

Le travail le samedi après-midi pour les équipes 2X8 ne sera pas envisagé dans le cadre de l'annualisation du temps de travail. Il ne pourra être envisagé qu'hors modulation, dans le cadre des dispositions et limites prévues par le code du travail, avec paiement de l'ensemble des heures et des majorations associées pour le mois considéré à l'échéance normale de paie.

Concomitamment aux dispositions du présent accord, l'entreprise s'engage à poursuivre et développer les actions visant à améliorer l'organisation, la prévision, et la planification de son activité.

Une participation pour les frais de garde d'enfants sera accordée aux personnes qui ont engagés des frais supplémentaires en période haute. Une partie de l'enveloppe actuellement attribuée pour les CESU leur sera réservée sur présentation de justificatifs. Les modalités d'attribution de ces CESU feront l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

1.3. Contreparties accordées aux journées de travail accomplies le samedi

Une bonification d'un montant brut de 30 € sera attribuée pour chaque journée complète accomplie le samedi. Cette bonification sera versée à l'échéance normale de paie dans la limite du nombre maximal de samedis travaillés prévu à l'article précédent.

1.4. Nombre de jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail (RTT)

1.4.1. Nombre de jours de RTT individuels

Le nombre de jours de RTT prévu pour une année complète de travail est de :

NTN-SNR ROULEMENTS	2x8	Journée	Journée 2	Nuit
Nb JRTT individuels	6	4	4	4
Acquisition mensuelle	0,5	0,333	0,333	0,333

SNR Cévennes	2x8	Journée	Nuit
Nb JRTT individuels	10	6	4
Acquisition mensuelle	0,833	0,5	0,333

Pour les salariés entrant ou partant en cours d'année, le nombre de jours de RTT est déterminé en fonction de son temps de travail dans l'entreprise sur la période annuelle.

Ce nombre maximal de jours de repos sera par ailleurs réduit en fonction du nombre de jours d'absence à titre individuel sur la période annuelle au prorata temporis étant précisé que les règles

Handwritten signatures and initials in blue ink.

relatives au calcul de la durée de présence figurant dans l'accord d'intéressement en vigueur seront appliquées.

Les jours de RTT correspondant à la réduction de la durée du travail pourront être pris par journée au cours de la période annuelle allant du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Une souplesse est laissée à chacun permettant d'effectuer un choix entre repos ou salaire. Ainsi, chaque salarié pourra décider de prendre ses jours de RTT en cours d'année ou de se les faire rémunérer en fin d'année.

Par ailleurs, une journée par an pourra être prise de façon fractionnée pour être prise en heures.

Les demandes de prise de RTT Individuels devront être effectuées auprès de son manager au moins une semaine à l'avance en évitant, autant que faire se peut, la pose de RTT Individuels pendant les périodes de haute activité. La pose de RTT individuels devra faire l'objet d'un accord exprès du manager.

Les RTT individuels non pris à la date du 31/12 seront rémunérés au cours du mois suivant. Ces heures bénéficieront du taux de majoration prévu à l'article 2.5.2 du présent accord.

1.4.2. Sort des RTT collectifs, "heures h" prévus dans les précédents accords

Le présent accord permet de recourir à la modulation basse afin de faire face aux baisses et aléas d'activité. En conséquence, les jours de RTT collectifs qui figuraient dans les précédents accords seront monétisés et permettent à chacun de bénéficier d'une augmentation du pouvoir d'achat à due proportion.

Le même principe sera appliqué pour les "heures h" qui étaient consentis aux salariés de SNR CEVENNES.

1.5. Programmation prévisionnelle

Les secteurs dans lesquels une modulation du temps de travail est envisagée devront établir une programmation prévisionnelle des heures et jours de travail (planning annuel prévisionnel). Ce planning sera établi à la fin de chaque année et sera affiché au sein des secteurs concernés.

Tout en veillant à respecter au mieux la prévision établie, le planning pourra être modifié à la hausse ou à la baisse dans les conditions suivantes.

1.5.1. Délai de prévenance en cas de modification

Deux principes doivent nécessairement être conciliés :

- L'entreprise doit être en capacité de s'adapter rapidement aux évolutions de son activité ;
- Les modifications de plannings impactent la vie privée.

La recherche d'un juste équilibre ont conduit les parties à définir un délai de prévenance minimal à respecter en cas de modification de planning.

1.5.1.1. Modification à la hausse

Un délai de prévenance minimal devra être respecté en cas de modification du planning :

- 10 jours calendaires en cas de modification ayant pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés par semaine,
 - o *Exemple : Information au plus tard le lundi pour un demande de travail d'un vendredi ou d'un samedi non programmé de la semaine suivante*
- 3 jours en cas de modification du planning ayant pour effet d'augmenter le nombre d'heures travaillées par jour.
 - o *Exemple : Information au plus tard le lundi pour une augmentation du nombre d'heures le jeudi*

TRAVAUX EXCEPTIONNELS D'URGENCE : Dans l'hypothèse d'une modification du planning à la hausse avec un délai de prévenance qui serait inférieur au délai précité, les heures effectuées seront gérées hors modulation, avec paiement des heures et majorations associées à l'échéance normale de paie, et ce afin de compenser les perturbations dans l'organisation de la vie familiale.

1.5.1.2. Modification à la baisse

Les managers veilleront à respecter un délai minimal de 3 jours en cas de modification à la baisse.

Exemple : Information au plus tard le lundi pour une modification le jeudi

Ce délai ne saurait en tout état de cause, être inférieur à une journée en cas de circonstances exceptionnelles

Exemple : Information au plus tard le jeudi en cas de retrait de la journée du vendredi en cas de panne machine, rupture d'approvisionnement clients, présence d'un foyer de contamination...

1.6. Conditions de rémunération

1.6.1. Rémunération en cours de période de décompte

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur l'année.

Le nombre d'heures supplémentaires s'apprécie dans un cadre annuel. Compte tenu des durées de références annuelles, les heures supplémentaires mensualisées telles que définies dans l'article 1.1 seront versées à la fin de chaque mois.

Les heures effectuées au-delà de la durée de référence annuelle seront appréciées à la date du 31/12 de l'année considérée et rémunérées le mois suivant.

Pour les salariés à temps partiel, le décompte des heures complémentaires, et éventuellement de l'activité partielle, s'effectuera en fonction du nombre d'heures déterminé au contrat (nombre d'heures annuelles ou le cas échéant % de la durée annuelle de référence fixée par le présent accord collectif). Par conséquent, au cours de cette période, la durée hebdomadaire de travail pourra, dans le cadre de ses variations, dépasser l'horaire légal de 35 heures sans excéder les durées maximales du travail fixées ci-dessus.

Les heures ainsi effectuées au cours de la période de décompte au-delà de la durée hebdomadaire moyenne applicable au salarié ne sont ni des heures complémentaires ni des heures supplémentaires.

1.6.2. Incidences sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, de façon à ce que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée.

Les heures non effectuées au titre d'une absence du salarié en cours de période de décompte de la durée du travail seront déduites, au moment où celle-ci se produit, de sa rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, cette dernière sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période de décompte de la durée de travail, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte, sa rémunération sera calculée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

1.6.3. Rémunération en fin de période de décompte

Si sur la période annuelle de décompte de la durée du travail, la durée réelle de travail du salarié pouvant prétendre, compte tenu de son temps de présence dans l'entreprise, à un droit complet en matière de congés payés légaux et conventionnels, excède la durée annuelle de référence, ces heures excédentaires seront rémunérées sous la forme d'un complément de salaire ou d'un repos équivalent. Elles ouvriront droit aux majorations de salaire au titre des heures supplémentaires si elles excèdent la durée légale annuelle.

Pour les salariés à temps partiel, les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne contractuelle appréciée sur la période annuelle de décompte sont des heures complémentaires à rémunérer sous la forme d'un complément de salaire.

En l'absence de mise en œuvre d'une mesure d'activité partielle, à la fin de la période de décompte, s'il apparaît que les périodes de haute activité n'ont pas permis de compenser les périodes de basse activité, la rémunération du salarié ne peut être réduite.

1.7. Activité partielle

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être intégralement compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de décompte, l'employeur peut, après consultation du CSE, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

Dès lors que les conditions sont remplies, l'employeur demande l'application du régime de l'activité partielle. La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.



2. LES DUREES DU TRAVAIL

2.1. Temps de travail effectif

Conformément à l'article L 3121-1 du Code de travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans le cadre de cette définition, seront donc, notamment, exclus du temps de travail effectif :

- Les temps d'habillage et de déshabillage, le temps de douche
- Tous les temps de pauses, même si certains sont rémunérés,
- Les temps de trajet domicile/lieu de travail,
- Les temps d'astreintes à domicile.

Le temps de travail effectif se distingue du temps de présence qui inclut en particulier les temps de pause.

Cette définition s'applique notamment pour le calcul des durées maximales de travail, ainsi que pour l'évaluation et la valorisation des heures supplémentaires et de l'éventuelle contrepartie obligatoire en repos.

2.2. Temps de douche

Les personnes exerçant les fonctions d'opérateur, de régleur ou d'entretien au décolletage bénéficient d'une prime de douche.

En application de l'article R.3121-1 du code du travail, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

Le montant de l'indemnité correspond au temps passé à la douche fixé forfaitairement à 15 minutes par jour de travail effectif.

2.3. Temps d'habillage et de déshabillage

Le salarié doit badger ou être présent à son poste de travail en tenue de travail à l'heure prévue par ses horaires.

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, il fait l'objet d'une contrepartie dès lors que deux conditions sont réunies :

- lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Les salariés occupant un emploi répondant à cette double condition bénéficieront d'une indemnité d'habillage/déshabillage égale à 0.88 € par jour de travail effectif.

L'indemnité versée aux salariés bénéficiant de la prime de douche intègre le temps d'habillage de déshabillage pour la fin de poste. En conséquence, ces salariés pourront bénéficier d'une indemnité d'habillage et déshabillage lors de la prise de poste uniquement, correspondant à la moitié de son montant soit 0.44 € par jour de travail effectif.

Les absences, quelles qu'en soient la nature n'ouvrent pas droit à l'indemnité d'habillage/déshabillage.

2.4. Durées maximales de travail

2.4.1. Durée maximale quotidienne

En application de l'article L. 3121-18 du Code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Cette durée peut être portée à 12 heures pour les salariés exerçant en équipes de suppléance, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, notamment pour les travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci.

2.4.2. Durées maximales hebdomadaires

Conformément à l'article L. 3121-20 du Code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures.

2.4.3. Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures en cas de surcroît d'activité ou pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport.

La réduction du repos quotidien en-deçà de 11 heures est subordonnée à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés. S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente.

Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimé, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

2.4.4. Durées maximales de travail nuit

Dans le cadre de la répartition des horaires et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'équipe de suppléance, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.


Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'une dérogation prévue ci-dessus devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé est octroyée au salarié. Cette contrepartie correspond au nombre d'heures de repos non prises multiplié par le taux horaire de base du salarié.

La durée maximale hebdomadaire des travailleurs de nuit ne peut excéder 48 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner of the page.

2.5. Les heures supplémentaires

2.5.1. Définition

Est considérée comme une heure supplémentaire toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou annuelle du temps de travail.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

2.5.2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du temps de travail sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25 % avec application du régime social et fiscal en vigueur.

2.5.3. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires, ainsi que de leurs majorations, peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le repos compensateur de remplacement est pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

2.5.4. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article L. 3121-30 du Code du travail est fixé à 400 heures par an et par salarié. Toutefois, les heures supplémentaires accomplies au-delà du seuil de 175 heures ne pourront être effectuées que sur la base du volontariat.

La consultation du CSE devra par ailleurs être effectuée en cas de dépassement du seuil de 175 heures avec précision des secteurs concernés.

Les heures effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles.

2.5.5. Contrepartie obligatoire en repos

La contrepartie obligatoire en repos, attribuée au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent applicable, est égale à 100% de ces mêmes heures.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

3. LES ASTREINTES

3.1. Définition de l'astreinte

Conformément à l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. A ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

Les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif ; ils sont rémunérés et décomptés comme tel.

3.2. Périmètres concernés

Le régime d'astreinte est susceptible de s'appliquer à tous les salariés et ce quel que soit leur périmètre d'intervention.

3.3. Organisation des astreintes

Les personnes d'astreinte devront veiller à être continuellement joignable pendant toute la durée de l'astreinte. Elles doivent être en mesure d'intervenir sur site dans un délai correspondant à la durée de leur trajet entre le domicile et le lieu de travail avec une tolérance de 20 minutes supplémentaires au maximum.

Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

Lorsque des astreintes doivent être mises en place, l'entreprise veillera à répartir équitablement les astreintes entre les différents salariés concernés et ce afin de limiter le nombre d'astreintes par individu. Elle veillera par ailleurs à mettre les moyens matériels nécessaires et adaptés.

Chaque salarié est informé individuellement par écrit du programme de ses jours et heures d'astreinte. Sauf imprévu, un délai de prévenance de 10 jours calendaires devra être respecté.

Conformément à l'article R. 3121-2 du code du travail, en fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié intéressé un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

3.4. Compensation

Les astreintes sont susceptibles d'être mises en place dans deux situations distinctes :

- Astreintes le samedi matin au sein d'un secteur dans le cadre de la modulation haute : la présence des personnes n'est pas indispensable mais elles doivent pouvoir intervenir en cas de nécessité
- Astreintes « générales » visant à assurer la continuité de production ou de service, la sécurité des biens et des personnes la nuit et/ou les week-ends.

Le régime d'indemnisation suivant tient compte de ces deux situations distinctes.

a. Astreintes en période de modulation haute (durée inférieure à 8 heures)

Une indemnité de 2,50 € / h d'astreinte sera attribuée. Les éventuelles heures d'intervention effectuées seront rémunérées à l'échéance normale de paie avec application du taux de majoration prévu à l'article 2.5.2 du présent accord.

b. Autres astreintes (durée supérieure à 8 heures)

Une indemnité de 5 € / heure d'astreinte sera attribuée. Les éventuelles heures d'intervention effectuées seront rémunérées à l'échéance normale de paie avec application du taux de majoration prévu à l'article 2.5.2 du présent accord.

4. AUTRES DISPOSITIONS

4.1. Engagement en matière d'emploi

Il est rappelé en premier lieu que le Groupe s'est interdit tout Plan de Sauvegarde de l'Emploi pendant la durée de l'APLD au terme de l'accord APLD du 28 octobre 2020.

Le groupe s'engage à avoir un niveau d'effectif industriel en phase avec ses niveaux d'activité. Il s'engage par ailleurs :

- à encourager la polyvalence entre les salariés, par la mise en place d'actions de formations et de périodes de doublage visant à assurer le transfert de compétences ;
- à recruter un minimum de 150 salariés dont 75 ouvriers dans les 3 années suivant la signature du présent accord.

4.2. Poursuite des négociations sur la durée du travail

La Direction s'engage à reprendre la négociation sur la durée du travail après les négociations sur la NAO et l'intéressement, afin de négocier les thèmes qui n'ont pas été traités dans le présent accord et notamment les équipes de suppléance, les forfaits, les déplacements professionnels, le télétravail.

5. DISPOSITIONS GENERALES

5.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du groupe NTN-SNR ROULEMENTS en France à l'exception des salariés occupés en horaires spéciaux ou dont le temps de travail n'est pas défini dans le cadre du présent accord : les cadres dirigeants, les salariés au forfait, les équipes de suppléance.

Pour rappel, le groupe NTN-SNR ROULEMENTS en France est composé au jour de la signature des présentes de la société NTN-SNR ROULEMENTS et de sa filiale française, à savoir la société SNR Cévennes.

Il se substitue de plein droit à toutes dispositions conventionnelles, usages et engagements unilatéraux ayant le même objet.

5.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

5.3. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Pour garantir le suivi de l'accord, les parties signataires conviennent de se réunir chaque année pendant les trois premières années d'application du présent accord, pour identifier les éventuelles difficultés d'application qu'elles auront constatées et dialoguer sur les réponses à y apporter (notamment le délai de prévenance, le nombre de samedis travaillées, le temps partiel annualisé, etc.).

En outre, en cas de modification substantielle de la réglementation applicable des matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

5.4. Révision de l'accord

À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

5.5. Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction de la Société sur la plateforme « Télé-Accords » et un exemplaire sera adressé auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

À ce dépôt sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail relatifs à la publicité des accords.

Fait à Annecy, le 16 avril 2021

En 3 exemplaires, dont 1 pour les formalités de publicité auprès du Conseil de Prud'hommes.

Pour le Groupe NTN-SNR ROULEMENTS

Madame Elizabeth BATTARD



Pour les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CFDT représenté par M. Jérôme  en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;



- le syndicat CFE-CGC représenté par M.  en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;



- le syndicat CGT représenté par M. Patrice SEGAUD en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;

- le syndicat SUD représenté par M. Sébastien  en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;

ANNEXE I CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DE REFERENCE

A titre d'information, les durées annuelles de référence qui ont été retenues dans l'accord ont été déterminées comme suit :

NTN-SNR Roulements	2x8	JOURNEE	JOURNEE 2	NUIT	4 NUITS
Temps Travail Effectif/j	7,625	7,5	7,75	7,42	7,42
Nombre de jours travaillés moyen par année*	228	228	228	217	182,4
Nb j RTT individuels	6	4	4	4	2
Nombre de jours de travail	222	224	224		180
Durée de référence annuelle	1693	1680	1736	1607	1336
Total heures supplémentaires / an	86,00	73,00	129,00		
heures supplémentaires mensualisées	7,17	6,08	10,75		

SNR CEVENNES	2x8	JOURNEE		NUIT	4 NUITS
Temps Travail Effectif/j	7,583	7,5		7,583	7,583
Nombre de jours travaillés moyen par année*	228	228		212	182,4
Nb j RTT individuels	10	6		4	2
Nombre de jours de travail	218	222			180
Nombre d'heures annuel	1653	1665		1607	1365
Total heures supplémentaires / an	46,00	58,00			
heures supplémentaires mensualisées	3,83	4,83			

**après déduction des congés payés et des jours fériés*

ANNEXE II INDICATEURS DE SUIVI

Dans le cadre de la commission de suivi instaurée à l'article 5.3, les parties signataires conviennent d'observer les indicateurs suivants :

1. Nombre de modification du planning prévisionnel par secteur.
NB : Modifications du planning = Nombre de samedis ou grandes journées avec changement ou ajout/ suppression de date par rapport au planning initial.
2. Nombre de samedis et 6eme nuits réellement travaillés par secteur
3. TRG par UP / ilot / secteur
4. Nombre et coût de taxis par UP / ilot / secteur
5. Nombre et coût d'heures supplémentaires par secteur
6. Taux de service client par UP / ilot / secteur
7. Respect du PDP par UP / ilot / secteur
8. Information sur la polyvalence mise en place au sein des secteurs

