

Accord relatif aux forfaits 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, ci-après dénommé le groupe NTN-SNR.

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.

SOMMAIRE

Préambule	4
Chapitre 1 : Structure de l'accord.....	4
Article 1 : Champ d'application	4
Article 1-2 : Durée d'application de l'accord.....	4
Chapitre 2 : Cadres dirigeants	5
Article 2-1 : Salariés visés.....	5
Article 2-2 : Règles applicables en matière de durée du travail	5
Article 2-3 : Rémunération.....	5
Chapitre 3 : Conventions de forfait en jours sur l'année	5
Article 3-1 : Salariés visés.....	5
Article 3-2 : Volume annuel de jours de travail	6
Article 3-3 : Convention individuelle de forfait en jours.....	6
Article 3-4 : Forfait en jours réduit.....	6
Article 3-5 : Nombre et prise de jours de repos	7
Article 3-6 : Répartition de la durée annuelle du travail.....	7
Article 3-7 : Rémunération.....	7
Article 3-8 : Incidence des absences et entrées/sorties en cours de période	8
Article 3-9 : Contrôle du nombre de jours de travail	8
Article 3-10 : Evaluation et suivi de la charge de travail.....	8
Article 3-11 : Entretiens périodiques	9
Article 3-12 : Droit à la déconnexion	9
Article 3-13 : Activité partielle	9
Chapitre 4 : Conventions de forfait en heures sur l'année	9
Article 4-1 : Salariés visés.....	9
Article 4-2 : Volume annuel d'heures de travail.....	10
Article 4-3 : Convention individuelle de forfait en heures.....	10

Article 4-4 : Nombre et prise de RTT	10
Article 4-5 : Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail	11
Article 4-6 : Rémunération.....	11
Article 4-7 : Incidence des absences et entrées/sorties en cours de période	11
Article 4-8 : Dépassement du nombre d'heures de travail convenu.....	11
Chapitre 5 : Dispositions générales.....	12
Article 5-1 : Révision de l'accord	12
Article 5-2 : Clause de rendez-vous.....	12
Article 5-3 : Dépôt de l'accord	12

Préambule

Un accord a été conclu le 16 avril 2021 sur l'organisation et la durée du travail au sein du groupe NTN SNR. Il est rappelé que cet accord s'applique à l'ensemble des salariés du groupe à l'exception des salariés au forfait et des équipes de suppléance.

Dans le prolongement de l'accord précité, les organisations syndicales se sont réunies afin de doter le groupe d'un socle de règles unique, clair et simplifié en matière de forfait. Il est en particulier apparu nécessaire aux partenaires sociaux de réviser les dispositions actuellement en vigueur afin d'intégrer les modifications législatives, conventionnelles et jurisprudentielles, et notamment celles instaurées par l'article L. 3121-64 du Code du travail, en matière de droit à la santé et au repos des salariés.

C'est dans ce contexte que les Parties ont décidé ce qui suit :

Chapitre 1 : Structure de l'accord

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés du groupe NTN-SNR ROULEMENTS en France.

Pour rappel, le groupe NTN-SNR ROULEMENTS en France est composé de la société NTN-SNR ROULEMENTS et de sa filiale française, à savoir la société SNR CEVENNES.

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

Article 1-2 : Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 2 : Cadres dirigeants

Article 2-1 : Salariés visés

Conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Article 2-2 : Règles applicables en matière de durée du travail

A l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne temps prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

Article 2-3 : Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération mensuelle du cadre dirigeant est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Chapitre 3 : Conventions de forfait en jours sur l'année

Article 3-1 : Salariés visés

Conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés cadres de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés 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.

Article 3-2 : Volume annuel de jours de travail

La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est fixée du 1er janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Le nombre maximal de jours de travail convenu dans un forfait annuel en jours, compte tenu d'un droit intégral à congés payés et congés d'ancienneté, est fixé à 213 jours par an (journée de solidarité incluse).

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés (congés payés principaux et congés d'ancienneté), le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 3-3 : Convention individuelle de forfait en jours

La convention individuelle de forfait détermine le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est défini.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours requiert l'accord préalable du salarié, formalisé dans le contrat de travail et par voie d'avenant pour les salariés en poste à la date de signature du présent accord.

La convention individuelle de forfait sera conclue en application des dispositions du présent accord.

Article 3-4 : Forfait en jours réduit

Les salariés en forfait jours qui en feront la demande pourront solliciter la conclusion d'une convention de forfait en jours sur la base d'un volume annuel de jours inférieur à 213 jours. Il s'agira alors d'une convention de forfait en jours réduit.

Chaque demande sera examinée par la DRH, au regard notamment des contraintes de service concerné et de l'organisation de l'entreprise.

La rémunération de ces salariés sera proportionnelle à celle des salariés occupant des fonctions identiques en forfait plein-temps.

Les salariés bénéficiant d'un forfait jours réduit se verront appliquer l'ensemble des dispositions applicables aux salariés en forfait jours susvisées. Ils bénéficieront à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés en forfait de 213 jours.

Article 3-5 : Nombre et prise de jours de repos

Le nombre de jours de repos varie d'une année sur l'autre puisqu'il est égal au nombre de jours calendaires desquels sont déduits les jours suivants :

- le plafond de 218 jours travaillés ;
- le nombre de samedis et dimanches ;
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- les 25 jours ouvrés de congés payés légaux
- les jours de congés d'ancienneté.

Les jours de repos peuvent être pris par journée ou demi-journée et devront être impérativement soldés au terme de la période de référence, c'est-à-dire au 31 décembre N.

La prise de jours de repos est effectuée à l'initiative du salarié, en tenant compte des contraintes organisationnelles du service et de l'entreprise.

La prise de jours de repos est effectuée auprès de son manager au moins une semaine à l'avance, en tenant compte des contraintes organisationnelles du service et de l'entreprise.

Article 3-6 : Répartition de la durée annuelle du travail

Le temps de travail peut être réparti par journées ou demi-journées, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent s'efforcer d'organiser leur temps de travail dans le respect des règles de fonctionnement de l'entreprise et conformément aux besoins de leurs missions.

Salariés et responsables hiérarchiques doivent veiller à respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir la charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Les dispositions relatives au repos journalier et au repos hebdomadaire doivent être respectées.

Article 3-7 : Rémunération

En contrepartie de l'exercice de sa mission, le salarié en forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire, dans la limite du nombre de jours fixés par sa convention.

La rémunération est lissée sur l'année et est identique chaque mois, indépendamment du nombre de jours travaillés au cours de celui-ci.

Article 3-8 : Incidence des absences et entrées/sorties en cours de périodea) Impact des absences

En cas d'absence, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

b) Impact des entrées/sorties

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail.

Article 3-9 : Contrôle du nombre de jours de travail

Un dispositif auto-déclaratif de décompte des jours ou demi-journées travaillés est mis en place dans la Société, par le biais d'une application intranet.

Le salarié en forfait jours établit une déclaration chaque semaine, validée par son manager.

Article 3-10 : Evaluation et suivi de la charge de travail

Un suivi régulier de l'organisation et de la charge du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est mis en place, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Des contrôles réguliers sont opérés par les responsables hiérarchiques pour apprécier l'organisation, la charge et l'amplitude de travail des salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours. Les responsables hiérarchiques pourront solliciter l'appui du service des ressources humaines pour les accompagner dans ces contrôles.

Par ailleurs, le salarié en forfait jours est tenu signaler, à tout moment, à la Direction toute organisation de travail le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos journalier et/ou hebdomadaire, ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité. La Direction prendra alors les mesures nécessaires afin d'assurer le droit au repos du salarié concerné et prévenir tout renouvellement d'une situation conduisant à cette alerte.

Article 3-11 : Entretiens périodiques

Le salarié bénéficiera d'entretiens périodiques avec son supérieur hiérarchique au cours desquels seront évoqués les points suivants :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

Article 3-12 : Droit à la déconnexion

Les salariés au forfait en jours doivent veiller à une utilisation raisonnable des outils informatiques et bénéficient à ce titre d'un droit à la déconnexion tel que prévu par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Pour rappel, ce droit a pour objet d'assurer d'une part les temps de repos et de congés et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte à ce dernier de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congés.

Article 3-13 : Activité partielle

Les salariés en forfait en jours bénéficient de l'activité partielle au même taux que les autres salariés de l'entreprise, en application des dispositions légales en vigueur.

Chapitre 4 : Conventions de forfait en heures sur l'année

Article 4-1 : Salariés visés

Conformément à l'article L. 3121-56 du Code du travail, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés cadres de la classification de la métallurgie, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés non-cadres, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 4-2 : Volume annuel d'heures de travail

La période de décompte des heures comprises dans le forfait est fixée du 1er janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Le plafond convenu dans le forfait annuel en heures est fixé, hors congé d'ancienneté, à 1 766 heures par an, journée de solidarité incluse, sur la base d'une présence moyenne de 40 heures de temps de travail effectif sur la semaine.

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend l'accomplissement d'heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire retenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures sur une période de 12 semaines.

Article 4-3 : Convention individuelle de forfait en heures

La convention individuelle de forfait détermine le nombre annuel d'heures de travail sur la base duquel le forfait est défini.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en heures requiert l'accord préalable du salarié, formalisé dans le contrat de travail et par voie d'avenant pour les salariés en poste à la date de signature du présent accord.

La convention individuelle de forfait sera conclue en application des dispositions du présent accord.

Article 4-4 : Nombre et prise de RTT

En contrepartie de sa mission, le salarié en forfait en heures sur l'année se voit attribuer 8 jours de réduction de temps de travail (RTT).

Les jours de RTT peuvent être pris par journée ou demi-journée et devront être impérativement soldés au terme de la période de référence, c'est-à-dire au 31 décembre N.

Sauf situation d'urgence, les demandes de prise de RTT devront être effectuées auprès de son manager au moins une semaine à l'avance, en tenant compte des contraintes

organisationnelles du service et de l'entreprise. La pose de RTT devra faire l'objet d'un accord exprès du manager.

Article 4-5 : Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail

Un dispositif auto-déclaratif de décompte des heures travaillées est mis en place dans la Société, par le biais d'une application intranet.

Le salarié en forfait heures établit une déclaration chaque semaine, validée par son manager.

Article 4-6 : Rémunération

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention individuelle de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leur majoration.

Article 4-7 : Incidence des absences et entrées/sorties en cours de période

a) Impact des absences

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 annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

b) Impact des entrées/sorties

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenue dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

Article 4-8 : Dépassement du nombre d'heures de travail convenu

À la demande de la société et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de

forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, à la fin de la période annuelle de décompte.

Ce complément n'est pas dû en cas de dépassement du volume horaire résultant d'un droit incomplet à congés payés.

Les heures ainsi effectuées au-delà de la convention de forfait auront la nature d'heures supplémentaires et donneront lieu à paiement ou récupération conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chapitre 5 : Dispositions générales

Article 5-1 : 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.

Article 5-2 : Clause de rendez-vous

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.

Article 5-3 : 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 23 septembre 2021

Pour le Groupe NTN-SNR ROULEMENTS

Madame Elizabeth BATTAREL

Pour les organisations syndicales représentatives :

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

- **le syndicat CFE-CGC** représenté par M. Axel MINEUR 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. Fabrice GARDILLOU en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;

Annexe : précisions sur les modalités de mise en place des conventions de forfait à la date de conclusion de l'accord

Les organisations syndicales ont souhaité connaître les modalités de mise en place des forfaits au sein de NTN-SNR en application des dispositions légales et conventionnelles.

Cette annexe est donnée à titre informative et précise les principales orientations qui seront suivies lors de la mise en place des conventions de forfaits consécutivement à la signature de l'accord.

Les salariés en place dans l'entreprise, avant la signature de l'accord, se verront proposer un contrat en forfait jours sur l'année comportant une compensation à hauteur de 1,13% de leur salaire actuel, afin de couvrir la perte liée aux exonérations sociales des heures supplémentaires.

Les salariés ETAM en forfait heures se verront appliquer une rémunération correspondant au volume annuel d'heures prévu dans leur forfait.

NTN-SNR prendra en considération les éléments suivants pour apprécier s'il y a lieu de conclure une convention de forfait et pour déterminer la nature du forfait applicable :

- Application des critères légaux et conventionnels permettant de recourir aux forfaits définis aux articles 2-1,3-1 et 4-1 du présent accord.
- Détermination du dispositif d'aménagement du temps de travail qui apparait le plus adapté compte tenu des caractéristiques de l'emploi repère ou du poste et de sa charge de travail.
- Détermination du type de forfait en s'appuyant sur l'étude réalisée sur la cartographie des emplois (méthode HAY).
- Analyse des postes spécifiques nécessitant la conclusion d'une convention de forfait, en particulier la situation des salariés itinérants et de certains Techniciens et Agents de Maitrise, compte tenu des caractéristiques de leurs postes.

	Cadres dirigeants	Cadres en forfait jours	Cadres en forfait heures	Non forfaitaires
Critères légaux et conventionnels	Article 2-1 de l'accord	Article 3-1 de l'accord	Article 4-1 de l'accord	Accord du 16 avril 2021
Cartographie	Grade 20 et plus	Grades 17 à 20	Grades 14 à 16	
		+ Postes spécifiques en particulier les salariés itinérants	+ postes spécifiques de certains Techniciens et Agents de Maitrise	