

ACCORD HORAIRE VARIABLE DE JOUR

ETABLISSEMENT AREVA NC MELOX

Entre les soussignés :

La société AREVA NC SA, Etablissement MELOX, représentée par son Directeur,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives soussignées représentées par leurs délégués syndicaux,

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre du projet de fusion de MELOX SA dans AREVA NC SA, les Organisations syndicales représentatives soussignées et la Direction de Mélox se sont rencontrées afin de reconduire le système en place d'horaire variable de l'établissement.

Les parties signataires rappellent ainsi leur attachement au principe de l'horaire variable par lequel chaque salarié peut moduler son temps de travail quotidien et hebdomadaire, et ainsi mieux concilier ses contraintes personnelles et ses impératifs professionnels.

Article 1 Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés non cadres, en horaire de jour, à temps complet ou à temps partiel de l'établissement. Par défaut, il revêt un caractère obligatoire.

Cependant, ne sont pas concernés par l'horaire variable :

- Les salariés non cadres bénéficiant d'un régime forfait heures. Ce régime fait systématiquement l'objet d'un avenant au contrat individuel. Il est proposé par la

E-L
SPB
RC
JML

Direction au salarié, qui peut l'accepter ou le refuser. L'avenant au contrat est d'un an maximum, renouvelable. Il est systématiquement fixé sur l'année civile.

- Les salariés ou services dont l'activité professionnelle n'est pas compatible avec les dispositions de l'horaire variable (exemple : activité nécessitant une présence régulière en dehors des bornes définies par l'horaire variable ; nécessité d'horaire de départ et/ou d'arrivée fixe ; ...etc...). Dans ce cas, ce changement fait l'objet d'une information en Comité d'Entreprise et le cas échéant, de la création d'un horaire fixe particulier
- Les salariés postés détachés occasionnellement ou temporairement à la journée, et continuant à bénéficier, de manière exceptionnelle, d'une rémunération postée
- Les salariés postés passant ponctuellement ou temporairement à la journée et dont l'horaire théorique journalier reste de 8 heures et 50 centièmes

Par ailleurs, la Direction se réserve le droit d'exclure un salarié du bénéfice du dispositif d'horaire variable, notamment en cas de non respect répété des règles spécifiques à l'horaire variable. Dans ce cas, les horaires dits horaires de jour fixes seront appliqués

Par exception également, le dispositif d'horaire variable ne s'applique pas aux salariés en contrats en alternance, aux stagiaires, et aux salariés mis à disposition ou détachés.

Article 2 Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire de travail de référence est fixée à 38 heures, sur une base de 5 jours ouvrés par semaine, soit 7 heures 60 centièmes par jour (ou 7 heures 36 minutes), pour le personnel à temps plein en horaire normal de jour.

Dans le cadre de l'horaire variable, le temps de travail peut être égal, supérieur ou inférieur à cette durée hebdomadaire de référence dans les limites fixées aux articles ci-dessous.

Cette durée hebdomadaire de référence est toutefois différente pour les temps partiel, L'horaire hebdomadaire de référence des salariés à temps partiel est fixé dans leur contrat de travail ou avenant au contrat de travail.

L'utilisation du système d'horaire variable ne doit pas aboutir à un dépassement des durées de travail légales maximales journalières et hebdomadaires.

La durée minimale de travail journalière est fixée à 4 heures par journée complète travaillée. La durée maximale du travail journalière ne peut excéder 10 heures.

Article 3 Définition des plages fixes et mobiles

Le dispositif d'horaire variable permet à chaque salarié (sauf impératif de service) de choisir ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires déterminées dites « plages mobiles ».

Inversement, ce dispositif impose à chaque salarié une présence à son poste de travail pendant des plages horaires déterminées (sauf absences justifiées de type congé ou autre...), plages horaires obligatoires pour tous dites « plages fixes ».

E.L
JPB
RC
JML

La journée de travail est ainsi organisée (temps exprimé en heures et en minutes) :

	Du lundi au vendredi
Plage mobile	7 heures 30 – 9 heures 30
Plage fixe	9 heures 30 – 11 heures 30
Plage mobile	11 heures 30 – 14 heures
Plage fixe	14 heures – 16 heures
Plage mobile	16 heures – 18 heures 30

La plage mobile de la mi-journée (de 11 heures 30 à 14 heures) permet notamment au salarié d'effectuer sa pause repas. Celle-ci ne peut être inférieure à 45 minutes

Article 4 Crédit et débit d'heures

Le système d'horaire variable apporte, outre la possibilité d'individualiser les heures d'arrivée et de départ, la possibilité d'avoir un écart positif (appelé « crédit d'heures ») ou négatif (appelé « débit d'heures ») dans la semaine entre le nombre d'heures de travail réellement effectuées et l'horaire hebdomadaire de référence.

Le crédit ou le débit maximum généré en une semaine est de 3 heures.

Celui-ci se reporte d'une semaine sur l'autre dans la limite d'un cumul (débit ou crédit) maximum de 15 heures.

Le crédit ou le débit d'heure est également reportable d'un mois sur l'autre, toujours dans la limite maximum cumulée de 15 heures, sans limitation de durée.

Article 4-1 Utilisation des crédits d'heures et récupérations

Les crédits d'heures peuvent être utilisés à l'initiative du salarié :

- Soit en modulant son horaire de présence à l'intérieur des plages mobiles,
- Soit en les récupérant, sous forme de demi-journées ou de journées complètes dans la limite maximale de 8,5 jours par an, pour un temps complet. Ce plafond est donc proratisé en fonction du temps de travail.

Toute demande de récupération horaire variable (journée ou demi-journée) fait l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique.

Le salarié qui effectue une demande de récupération horaire variable (RHVA) doit s'assurer au préalable qu'il dispose à minima du crédit d'heures correspondant, soit :

- 3 heures 48 minutes de crédit pour une récupération d'une demi journée ;
- 7 heures 36 minutes de crédit pour une récupération d'une journée complète.

Dans le cas contraire, la demande d'absence ne peut être acceptée.

E-L
JPB
RC
dm

Article 4-2 régularisation des débits d'heures

Les débits d'heures sont régularisés dans le cadre de la modulation des heures d'arrivée et de départ à l'intérieur des plages mobiles.

Le dépassement du débit cumulé maximum de 15 heures n'est pas autorisé.

Le cas échéant, deux jours de congé, RTT ou autre droit seront prélevés automatiquement pour remettre le compteur en positif.

Le salarié concerné et son hiérarchique en sont informés par la Direction des Ressources Humaines.

En cas de dépassement répété du crédit cumulé maximum de 15 heures, le hiérarchique du salarié concerné en est informé par la Direction des Ressources Humaines.

Article 5 enregistrement du temps de travail

Dans le système d'horaire variable, chaque salarié entre et sort de l'Entreprise à des heures qui peuvent varier d'un jour sur l'autre.

Ceci implique un enregistrement quotidien de la durée du travail réalisé par l'intermédiaire des lecteurs de badges implantés dans les bâtiments ou sont affectés les salariés, ou à proximité.

Le pointage est obligatoire 4 fois par jour (matin, midi, après-midi, soir), dans son bâtiment d'affectation, sauf exception justifiée.

Article 6 Décompte des heures

Le système de l'horaire variable ne prend pas en compte les heures de présence détectées :

- ⇒ En dehors des plages habituelles (< à 7 heures 30 ; > à 18 heures 30) ;
- ⇒ Au-delà des 15 heures du débit crédit.
- ⇒ En dessous de 45 minutes de pause repas

Par exception, ces heures peuvent être prises en compte, en cas de demande préalable expresse et justifiée du responsable hiérarchique auprès de la Direction Ressources Humaines et après acceptation de cette dernière.

Cette disposition est possible uniquement de façon ponctuelle (une journée, une semaine) et sous réserve du respect des durées de travail maximum légales journalières et hebdomadaires, ainsi que des durées légales de repos minimum

Article 7 Détermination du temps de travail

Le temps de présence de chaque salarié sur le temps de travail est calculé par différence entre les badgeages « en entrée » et « en sortie » réalisés sur les lecteurs de badges, dans la limite des bornes horaires prédéfinies.

A ce temps de présence, s'ajoutent les temps théoriques d'absence, décomptés à hauteur de :

- 7 heures 36 minutes pour une journée complète d'absence ;
- 3 heures 48 minutes pour une demi-journée d'absence.

E.L
SPB
Re
Am

Les absences concernées sont ainsi neutralisées :

- Les récupérations horaires variables ou autres récupérations d'heures ;
- Les congés payés, JRTT ou autres congés spéciaux;
- Les absences pour maladie, accident de travail, et assimilées;
- Les sessions de formation professionnelle ;
- Les missions professionnelles d'une journée ou plus ;
- Les jours fériés tombant un jour ouvré de la semaine.

Temps de repas :

Un temps de repas ou de pause minimum durant la plage mobile de la mi-journée de 45 minutes est décompté même si la durée d'arrêt est inférieure à cette durée.

Lorsque cette durée dépasse les 45 minutes, la durée réelle est décomptée.

En cas de non badgeage lors de la plage mobile de la mi-journée, un temps de repas forfaitaire de 2 heures 30 est décompté.

Article 8 Déclenchement et rang des heures excédentaires

Le traitement des heures réalisées au-delà de l'horaire de référence de 41 heures (38 heures + 3 heures de crédit hebdomadaire horaire variable) est fait en fonction du rang de ces heures. Ainsi :

Les 18 premières minutes au-delà de 41 heures sont comptabilisées en heures complémentaires (correspondent au delta entre 34,7 heures et 35 heures)

Les heures suivantes sont comptabilisées en heures supplémentaires et sont traitées (récupération, paiement, majorations) conformément aux règles applicables dans l'Etablissement

Les heures excédentaires sont des heures effectuées à la demande de l'employeur. En aucun cas, elles ne peuvent résulter de la seule initiative du salarié.

Ainsi, le système d'horaire variable générera périodiquement une information à destination des responsables hiérarchiques (décompte des heures excédentaires). La prise en compte de ces heures ne sera effectuée qu'après validation effective du responsable hiérarchique.

Article 9 rémunération

L'existence d'un crédit ou d'un débit d'heures reportable en fin de période de paie, dans la limite des maxima autorisés, ne modifie pas le montant mensuel de la rémunération du salarié. Pour mémoire, les heures effectuées au titre du crédit d'heures sont considérées comme des heures normales, et non pas comme des heures supplémentaires.

Article 10 Départ de l'établissement

En cas de départ, l'écart devra être compensé, à l'initiative du salarié de façon à être apuré au moment du départ. Le cas échéant, la régularisation positive ou négative est imputée sur les sommes dues au moment du départ du salarié.

E.L
SFB ac
dm

Article 11 Dispositions finales

Article 11-1 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014

Article 11-2 Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivant du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires, selon les modalités prévues par l'article L.2261-9 du Code du travail.

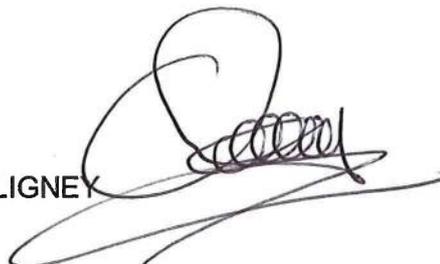
Article 12 Publicité et dépôt légal

Le présent accord sera notifié, contre récépissé, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives préalablement au dépôt. A l'issue du délai d'opposition légal, il sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès de la DIRRECTE de Nîmes en deux exemplaires dont un au format électronique. De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nîmes.

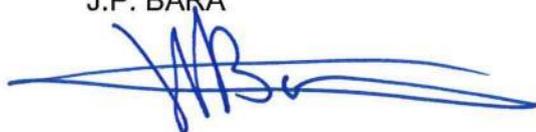
Cet accord sera également mis à disposition du personnel sur l'intranet de l'établissement.

Fait à Marcoule, le 8/1/14

Pour MELOX, le Directeur D'établissement, Jean marc LIGNEY



Pour la C.F.D.T,
J.P. BARA



Pour le S.P.A.E.N / UNSA
R. CHEMOUNI



Pour la C.G.T,
E. LEMETAIS



Pour la CFE-CGC,
T.BUGEA