

**ACCORD SOCIAL de SUBSTITUTION**

Entre la **Société Gascogne Sacs Mimizan**, représentée par Monsieur Dominique COUTIERE, en sa qualité de Président,

D'une part,

Et l'**Organisation Syndicale, CGT**, représentative au sein de la société, représentée par Monsieur Grégory FREY (Délégué Syndical).

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

La signature le 9 avril 2014 par Gascogne avec ses créanciers bancaires, sociaux et fiscaux et un consortium d'investisseurs structuré au sein de Attis 2, sous l'égide du Comité Interministériel de Restructuration Industrielle du Protocole de Conciliation a permis de rentrer dans un plan de restructuration financière du Groupe aux enjeux majeurs pour sa survie.

Ce plan comporte à la fois un renforcement de ses fonds propres, une restructuration de la dette et un plan industriel dans toutes ses branches.

Ce plan industriel se traduit depuis cette date par la mise en œuvre d'investissements de retournement et de modifications organisationnelles au sein de chaque entreprise de la Division Emballage, incontournables pour son redressement.

Les difficultés économiques du Groupe, le respect de nos engagements de remboursement vis-à-vis des banques à partir de 2017 et le besoin impérieux d'un second plan d'investissements d'une même ampleur que le précédent à cette échéance ont fait l'objet d'un constat partagé entre Organisations syndicales et Direction à l'issue de nombreuses discussions.

Ce plan ambitieux 2018-2020 nécessitera pour être mis en œuvre des concours bancaires qui ne pourront être obtenus que si certains ratios sont atteints.

La dénonciation des accords collectifs d'entreprise est un corollaire indispensable de ce plan d'investissements dans une logique d'efforts partagés et consentis par toutes les parties prenantes.

Direction et Organisations syndicales se sont donc réunies dans le cadre de la dénonciation des accords collectifs avec la volonté de construire un nouveau socle social compatible avec les exigences de retournement du Groupe Gascogne et dans le respect total des dispositions conventionnelles de la Branche Professionnelle.

Le présent accord est ainsi le résultat de ces discussions et vient se substituer intégralement et de plein droit à tout autre dispositif qui préexistait.

Dans le cadre du présent accord, une revoyure est d'ores et déjà prévue à l'échéance du second plan d'investissement, soit à compter du 31.12.2020.



## SOMMAIRE

### CHAPITRE I. LA REMUNERATION.

Article 1. La définition des taux horaires.

Article 2. Les heures supplémentaires.

2.1. Définition, recours et paiement des heures supplémentaires.

2.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

2.3 Supplément 50%.

2.4 Supplément 100%.

Article 3. Les rappels.

3.1 Le rappel sur un jour de repos.

3.2 L'indemnité de dérangement pour rappel pour changement d'horaire.

Article 4. Les jours fériés travaillés.

Article 5. Le Dimanche de Pâques.

Article 6. La fête de Mimizan.

Article 7. La prime de remplacement.

Article 8. La prime de treizième mois.

Article 9. La prime de vacances et le Forfait prime de vacances.

Article 10. La prime d'ancienneté.

10.1 La prime d'ancienneté cadres.

10.2 La prime d'ancienneté non-cadres.

Article 11. La prime Formateur.

Article 12. La carence maladie.

Article 13. Les IJSS.

Article 14. Les médailles du travail.

Article 15. La prime pour évènements familiaux.

Article 16. L'indemnité de transport.

Article 17. Subvention Comité d'établissement.

Article 18. Garanties de ressources en cas de maladie ou accidents.

Article 19. Panier de jour et tickets-restaurants.

Article 20. Cotisations patronales en complémentaire santé.

## CHAPITRE II. LE TRAVAIL DE NUIT.

Introduction. Objet et champ d'application.

Article 1. Définition du Travail de nuit et reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit.

1.1 Définitions du travail de nuit.

1.2 Définition du travailleur de nuit.

Article 2. Durée du travail des travailleurs de nuit.

2.1 Durées maximales du travail.

2.2 Modalités de dérogations

Article 3. Les contreparties au travail de nuit.

3.1 Repos compensateur des travailleurs de nuit.

3.1.1 Modalités d'acquisition du repos compensateur de nuit.

3.1.1.1 Principe d'acquisition du repos compensateur et période de référence.

3.1.1.2 Acquisition du repos compensateur de nuit.

3.1.1.3 Suivi du travail de nuit.

3.1.2 Modalités de prise du repos compensateur de nuit.

3.1.3 Information des salariés.

3.1.4 Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos compensateur de nuit.

3.2 Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit.

Article 4. Les garanties attribuées aux travailleurs de nuit.

4.1 Des garanties sur le passage de l'affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour.

4.1.1 Garanties résultant d'obligations familiales impérieuses.

4.1.2 Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales.

4.2 Des garanties sur le passage d'un poste de jour à un poste de nuit.

4.3. Une surveillance médicale renforcée.

4.4 Protection spécifique pour les femmes enceintes.

4.5 Mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Article 5. Organisation des temps de pause.

Article 6. Le forfait nuits.

Article 7. Autres nuisances : Le travail du Dimanche.

7.1 Les contreparties au travail du dimanche.

7.2 Les Forfaits dimanche.



## CHAPITRE III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1. Régime « Journée ».

Article 2. Régime « 2X8D ».

Article 3. Régime « 5X8C ».

Article 4. Régime « 3X8D ».

Article 5. Régime « 2X12 » ( « équipes de weekend »).

5.1. Organisation du travail des équipes de weekend.

5.2 Durée et horaire de travail.

5.2.1 Période de travail en 2X12.

5.2.2 Période de travail en 3X8D.

5.3 Modalités de prise des congés payés, jours RTT et congés spéciaux.

5.3.1 Période de travail en équipes de weekend.

5.3.2 Période de travail en 3X8D.

5.4 Incidence sur le contrat de travail.

5.5 Rémunération.

5.6 Formation.

Article 6. Durée du travail des Cadres.

6.1. Champ d'application.

6.1.1 Cadres-Dirigeants.

6.1.2 Cadres non-dirigeants.

6.2 Durée du travail- Forfait jours sur l'année.

6.3 Mesures et contrôles.

6.4 Caractéristiques du Forfait-jours et modalités de suivi.

Article 7. Acquisition de jours RTT.

7.1 Période de prise et d'acquisition.

7.2 Acquisition lors des absences lors des absences.

Article 8. Contribution des Cadres.

Article 9. Le temps d'habillage et de déshabillage.

Article 10. Le temps de pause.

Article 11. Les Astreintes.

11.1 Champ d'application.

11.2 Personnel concerné et Durée.

11.2.1 Equipe d'encadrement.

11.2.2. Maintenance.

11.2.3. Repos.

11.3 Indemnisation des astreintes.

Article 12. Les Congés payés.

12.1 Le Droit à Congés payés légaux.

12.2 La prise des congés payés.

12.3 Les jours dits de fractionnement.

12.4 L'acquisition de congés payés pendant la maladie.

12.5 La base de calcul de l'indemnité de congés payés dite « Avantage congé ».

12.6 Les congés d'ancienneté.

Article 13. Les Congés mère de famille.

Article 114. La Journée de solidarité.

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1. Durée- Révision- Dénonciation.

1.1 Durée.

1.2 Révision.

1.3 Dénonciation.

Article 2. Date d'effet et de publicité.



## CHAPITRE I. LA REMUNERATION.

### Article 1. La définition des taux horaires.

- THB = salaire de base / horaire contractuel.
- THT = (salaire de base + complément de salaire + ancienneté) / horaire contractuel.
- TH = « Taux Horaire » = (Salaire de base + complément de salaire) / horaire contractuel.
- Majoration Dimanche = THB \* 80%
- Majoration nuit = THB \* 23%.

### Article 2. Les heures supplémentaires.

#### 2.1. Définition, recours et paiement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail exclusivement à la demande de l'Employeur. Ces heures sont réalisées dans la continuité de l'horaire normal notamment pour terminer des travaux engagés, assurer la continuité du service...etc.

Les heures supplémentaires seront rémunérées sur la base du TH, de la manière suivante :

- 25% pour les huit premières heures supplémentaires.
- 50% pour les heures supplémentaires suivantes.

Le recours aux heures supplémentaires (dans la limite du contingent) sera imposé par la Direction après information préalable du Comité d'établissement sauf si des volontaires se proposent.

Ainsi, sauf volontariat et cas exceptionnel (commande imprévue, urgente, travaux urgents...) un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté par la Direction pour informer les salariés concernés. Cette information se fera par voie d'affichage au sein de l'entreprise.

Pour les heures réalisées au-delà du contingent, conformément aux dispositions conventionnelles, l'employeur consultera le Comité d'établissement pour avis préalable lorsqu'il envisage d'imposer aux salariés un dépassement du contingent annuel.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du Comité d'établissement.

#### 2.2 Seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Pour le régime « Journée », le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera la semaine allant du lundi 0 heures au vendredi 24 heures.

Pour le régime « 3X8D », le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera la semaine allant du lundi 4 heures au vendredi 20 heures. Dans le cadre de la programmation annuelle des vendredis nuit travaillés, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour le 3X8D sera la semaine allant du lundi 4 heures au samedi 4 heures.



Pour les régimes « 5X8C », il est convenu de fixer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur le cycle. Le cycle doit être entendu comme étant une période de 10 jours au cours de laquelle le salarié en « 5X8C » alterne entre 6 jours de travail et 4 jours de repos.

### 2.3 Supplément 50%.

Le « supplément 50% » attribué aujourd'hui lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 12h00 et 13h30 est supprimé et non remplacé.

Les heures effectuées sur ce créneau horaire à la demande de la hiérarchie sont comptabilisées et donc susceptibles de générer, le cas échéant des heures supplémentaires.

### 2.4 Supplément 100%.

Actuellement, lorsqu'un salarié non-cadre est rappelé à l'usine alors qu'il est en congés, il bénéficie, en plus de la récupération du jour de congé perdu, d'un « supplément 100% » égal à :

- Nombre d'heures \* (THB\*100%).

Ce dispositif est supprimé et il sera fait application des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de dérangement (cf : article 3.2 du présent chapitre). Néanmoins, la récupération du jour de congé demeure.

## Article 3. Les rappels.

### 3.1 Le rappel sur un jour de repos.

Lorsqu'il est demandé (par anticipation) au personnel non-cadre, de revenir à l'usine sur un jour de repos, celui-ci pourra bénéficier :

- Soit d'une majoration financière qui se calcule de la façon suivante : Nombre d'heures \* (TH\*180%).
- Soit, après accord de la hiérarchie, récupérer une journée avec en sus le versement d'une majoration à 80% (c'est-à-dire TH\* 80%).

Pour les factionnaires, lorsqu'il sera demandé de revenir 2 jours consécutifs dans la même équipe sur des jours de repos, le second jour est rémunéré comme suit :

- Nombres d'heures\* THT.

Il est précisé que lorsque le jour de repos tombe un jour férié et que le salarié est rappelé à l'usine, il sera fait application des seules dispositions relatives au paiement des jours fériés (Cf : Article 4 du présent Chapitre).

Ce nouveau mode de calcul vient remplacer le paiement du « rappel 100% » tel qu'il existe aujourd'hui. Il est précisé également que l'attribution de cette indemnisation se déclenche uniquement sur demande de la Direction.



A cette majoration, viendra s'ajouter l'indemnité de dérangement si le salarié est rappelé en dehors de ses heures normales de travail (cf : article 3.2 du présent chapitre).

### 3.2 L'indemnité de dérangement pour rappel pour changement d'horaire.

Le personnel non-cadre rappelé chez lui en dehors de ses heures normales de travail, se verra attribuer, conformément aux dispositions conventionnelles, une indemnité forfaitaire égale à :

- 1.5 \* THB s'il est rappelé en journée.
- 3 \* THB s'il est rappelé de nuit (entre 20h et 4h).

Il est précisé que cette indemnité ne sera versée que si le salarié est effectivement rappelé chez lui en dehors de ses heures normales de travail.

### Article 4. Les jours fériés travaillés.

Le travail des jours fériés s'entend du travail réalisé les jours fériés légaux à l'exception du 1<sup>er</sup> mai. La majoration du travail d'un jour férié travaillé se fera telle qu'elle existe aujourd'hui à savoir :

- Nombre d'heures \* (THT + Majoration dimanche).

Ces jours fériés ne seront payés selon ces modalités uniquement s'ils sont effectivement travaillés.

### Article 5. Le Dimanche de Pâques.

Pour les factionnaires, le dimanche de Pâques, lorsqu'il sera travaillé, sera rémunéré avec une majoration dimanche supplémentaire.

### Article 6. La fête de Mimizan.

Pour les factionnaires, le paiement du vendredi de la fête de Mimizan, lorsqu'il sera travaillé, sera rémunéré avec une majoration Dimanche. . Il est convenu que le vendredi nuit de la fête à Mimizan ne sera pas travaillé pour le 3X8D.

Pour le personnel en journée (cadre et non cadre), il leur sera possible soit de le travailler, soit de poser un jour de repos sur ce jour-là.

Article 7. La prime de remplacement.

L'ensemble des primes de remplacement (différentiel de coefficient, forfaits... etc) existantes aujourd'hui au sein de l'entreprise sont supprimées au bénéfice de l'application des dispositions conventionnelles en la matière.

Les modalités d'octroi de ces dispositions sont décrites dans le tableau en annexe n°1.

Article 8. La prime de treizième mois.

Il est convenu que la prime de treizième mois telle qu'elle existe aujourd'hui au sein de l'entreprise sera maintenue pour tous les salariés non-cadres qu'ils aient été embauchés avant ou après la date de dénonciation des accords collectifs.

Un point sera fait pour les salariés embauchés postérieurement à la dénonciation des accords afin de recalculer, le cas échéant, leur rémunération mensuelle.

Pour rappel, cette prime de treizième mois est versée au mois de décembre de l'année N avec application du prorata du temps de présence:

- Pour les salariés présents du 01/01 N au 31/12N, payé en décembre N : (salaire de base + ancienneté + forfaits nuisances + indemnité de transport).

Article 9. La prime de vacances et le Forfait prime de vacances.

L'actuelle prime de vacances et le forfait prime de vacances tels qu'ils existent aujourd'hui et mentionnés dans les contrats de travail en application des accords collectifs dénoncés, sont supprimés et remplacés en « prime de présence » dont le but est de lutter contre l'absentéisme.

Le principe de cette prime est le suivant :

- Pour les salariés non-cadres effectivement présents dans l'entreprise du 01/06 N-1 au 31/05 N bénéficieront d'une prime égale à  $\frac{1}{2}$  mois de salaire de base + 109€ versés en juin N.
- Pour les salariés cadres effectivement présents dans l'entreprise du 01/06 N-1 au 31/05 N bénéficieront d'une prime égale à + 109€ versée en juin N.

L'attribution de cette prime se fera néanmoins selon deux modalités :

- 50% du montant restera fixe.
- 50% variable selon le temps de présence effectif du salarié au cours de l'année de référence.



Seront ainsi déduites les absences de toute nature qu'elles soient liées au travail ou pas et notamment les absences non assimilées par la loi à du temps de travail effectif, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail et/ou une maladie professionnelle, un accident de trajet, la maladie...

En revanche, ne seront pas déduites, les absences liées :

- aux congés payés, aux jours RTT,
- aux affections de longue durée telles que définies par le Code de la sécurité sociale sous réserve d'en justifier (à ce jour, liste de 30 maladies),
- au congé maternité, congé paternité, congé d'adoption,
- au mi-temps thérapeutique.

Il est par ailleurs précisé, que les sommes déduites au titre des absences susvisées seront ensuite redistribuées entre les salariés effectivement présents au cours de l'année de référence c'est-à-dire ceux ne justifiant d'aucune de ces absences.

#### Article 10. La prime d'ancienneté.

##### 10.1 La prime d'ancienneté cadres.

Il est décidé que la prime d'ancienneté Cadres telle qu'appliquée aujourd'hui au sein de l'entreprise est supprimée et non remplacée.

Elle demeure néanmoins un avantage individuel acquis dont bénéficiaient, au titre des accords collectifs d'entreprise dénoncés, les seuls salariés engagés dans l'entreprise avant la date de dénonciation de ces accords (la date de dépôt de la dénonciation auprès du DIRECCTE à savoir, le 19 mai 2015 pour Gascogne Sacs Mimizan).

En pratique, l'avantage acquis résultant du bénéfice de la prime d'ancienneté sera limité au dernier pourcentage acquis jusqu'à ce que les accords dénoncés cessent de produire leurs effets, à savoir le 18 août 2016 et ne variera plus.

##### 10.2 La prime d'ancienneté non-cadres.

La prime d'ancienneté au bénéfice des salariés non-cadres est maintenue mais dans des conditions différentes.

Il a été décidé que le calcul de la prime d'ancienneté se fera par application des pourcentages conventionnels fixés par le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Pourcentage
Après 3 ans	3%
Après 6 ans	6%
Après 9 ans	9%



Après 12 ans	12%
Après 15 ans	15%

Ces pourcentages seront néanmoins calculés sur une base de référence mensuelle correspondante au salaire de base, plus favorable que celle prévue conventionnellement.

Par ailleurs, la population non-cadre embauchée avant la dénonciation des accords et ayant acquis à l'expiration du délai de survie de ces accords collectifs un pourcentage supérieur à 15%, le conservera au titre des avantages individuels acquis. A compter du 19 août 2016, le pourcentage acquis sera figé et ne variera plus.

#### Article 11. La prime Formateur.

Le dispositif actuel de cette prime est maintenu. Il est néanmoins précisé que cette prime ne sera versée au formateur qu'après le parcours intégral de formation achevé et validé. Son montant est de 100€ pour les formations inférieures à 4 semaines et de 200€ pour les autres.

En cas de pluralité de formateurs, cette prime sera calculée au prorata du temps de présence passé réparti entre le nombre de formateurs.

#### Article 12. La carence maladie.

La volonté de réduire l'absentéisme a fait l'objet d'un consensus lors des discussions.

C'est pourquoi, il est décidé d'instaurer un délai de carence en cas de maladie selon les règles conventionnelles.

#### Article 13. Les IJSS.

L'usage consistant à prendre en charge par l'employeur la CSG-CRDS lors des absences indemnisées par la Sécurité sociale est supprimé à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

#### Article 14. Les médailles du travail.

Le dispositif relatif aux médailles du travail tel qu'il existe aujourd'hui est supprimé. Il sera, en substitution, fait application des règles conventionnelles au choix du salarié des modalités suivantes, après 10 ans de présence dans l'entreprise:

- un jour de congé exceptionnel
- ou le paiement d'une journée de travail basé sur le salaire de base.

#### Article 15. La prime pour évènements familiaux.



L'actuelle prime pour événements familiaux (notamment les naissances, mariages etc...) est supprimée et non remplacée.

Article 16. L'indemnité de transport.

L'indemnité de transport mensuelle d'un montant forfaitaire de 4.00€ attribuée aux salariés non-cadres est maintenue.

Article 17. Subvention Comité d'établissement.

La subvention du Comité d'établissement reste fixée à 1,775 %, intégrant ainsi l'augmentation attribuée depuis 2009 de 0,5% du budget œuvres sociales, consacrée à l'attribution de chèques vacances (ce 0.5% étant versé en une fois avec la paie d'avril et régularisé en fin d'année).

Article 18. Garanties de ressources en cas de maladie ou accidents.

L'ensemble de la population salariée bénéficie de la subrogation en cas de maladie ou accident. Après un an de présence continue au sein de l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, les appointements sont rémunérés selon les modalités suivantes :

Indemnisation maladie et accidents.

Ancienneté	100% du salaire brut	70% du salaire brut	0%
Moins d'un an	0	0	IJ sécurité sociale
De 1 à 4 ans.	2 mois $\frac{1}{2}$ = 75 jours	3 mois $\frac{1}{2}$ = 105 jours	
De 5 à 9 ans.	3 mois = 90 jours	3 mois = 90 jours	
De 10 à 14 ans.	3 mois $\frac{1}{2}$ = 105 jours	2 mois $\frac{1}{2}$ = 75 jours	
De 15 à 19 ans.	4 mois = 120 jours	2 mois = 60 jours	
De 20 à 24 ans.	5 mois = 150 jours	1 mois = 30 jours	
De 25 à 29 ans	6 mois = 180 jours	0	
30 ans et plus	6 mois $\frac{1}{2}$ = 195 jours	0	

A l'issue de la période de maintien de salaire par l'entreprise telle que décrite dans le tableau susvisé, il sera fait application des dispositifs de Protection sociale prévoyance/santé conformément à l'Accord Groupe relatif à la prévoyance et frais de santé.

Article 19. Tickets-restaurant et Panier de jour.

Les salariés travaillant en régime « journée » pourront, s'ils le souhaitent, se voir attribuer 16 tickets restaurants par mois sur 11 mois dans l'année d'une valeur faciale de 6€.

La participation patronale est fixée à 60%, soit 3.60€ par ticket acheté.

*M*

*F-G*

Toute journée d'absence (à l'exclusion des absences pour congés payés et RTT) au-delà de 6 jours d'absence dans la période de décompte (du 16 du mois au 15 du mois suivant) donne lieu à déduction d'un ticket.

Les salariés concernés pourront néanmoins opter entre les tickets- restaurants (versés selon les modalités précisées dans le précédent alinéa) et le versement d'un panier de jour d'un montant égale à 1.50€ bruts par jour travaillé.

Ce panier de jour ne sera pas versé en cas d'absence, quel qu'en soit le motif : congés, arrêt de travail, JRTT....

Le choix entre l'option tickets-restaurants et panier de jour devra être fait pour toute la durée de l'année civile et les salariés désirant changer d'option au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+1 devront en informer le service de la DRH au plus tard le 15 décembre de l'année N.

Cas particulier des factionnaires : Il est précisé que les factionnaires bénéficient du maintien du panier de jour d'un montant de 1,50€.

#### Article 20. Cotisations patronales en complémentaire santé.

La répartition de la part des cotisations patronales en complémentaire santé par catégories est maintenue comme suit :

- Catégorie Cadre, Maîtrise et Technicien : 28,89% du montant global correspondant à l'option de Base-Famille.
- Catégorie Ouvrier et Employé : 49% du montant global correspondant à l'option de Base-Famille.



## CHAPITRE II. LE TRAVAIL DE NUIT.

La société Gascogne Sacs Mimizan est amenée, pour des raisons inhérentes à son activité, à recourir au travail de nuit. En effet, le mode d'organisation du travail développé dans l'entreprise fait que la majorité des salariés est occupée en équipe successives sur les mêmes postes de travail selon un rythme qui peut être de type continu ou discontinu.

### Introduction. Objet et champ d'application.

A défaut d'accord de branche précisant les modalités du recours au travail de nuit, la direction et les organisations syndicales de Gascogne Sacs Mimizan ont convenu le présent chapitre d'application directe visant à fixer les principes du recours au travail de nuit et en précisant notamment :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les conditions de mise en place du travail de nuit et son extension à de nouvelles catégories de salariés ;
- le bénéfice d'un repos compensateur pour les travailleurs de nuit, ses modalités d'acquisition et de prise ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- les mesures permettant de faciliter l'activité nocturne avec les responsabilités sociales et familiales ;
- l'organisation du temps de pause.

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise et ce directement :

- à l'ensemble des salariés ayant déjà recours au travail de nuit
- à de nouvelles catégories de salariés susceptibles un jour d'être affectées à des postes impliquant le travail de nuit.

Ce chapitre concerne l'ensemble des salariés de Gascogne Sacs Mimizan :

- Ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).
- Le personnel en contrat d'alternance (apprentissage, qualification, adaptation) sous réserve des exclusions prévues par des dispositions légales ou réglementaires.
- Les salariés intérimaires bénéficieront de la même manière des dispositions contenues dans le présent chapitre.

Article 1. Définition du Travail de nuit et reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit.

1.1 Définitions du travail de nuit.

Au regard des caractéristiques particulières de l'activité de Gascogne Sacs Mimizan, les parties signataires ont convenu de retenir comme plage horaire encadrant le travail de nuit, la période suivante : 20 heures - 4 heures.

1.2 Définition du travailleur de nuit.

Conformément aux dispositions légales, le travailleur de nuit est défini comme étant un salarié accomplissant au cours d'une période de référence un nombre minimal d'heures de travail de nuit.

Les parties conviennent donc par le présent accord de définir le travailleur de nuit habituel comme tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien;
- soit, sur une période de douze mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif sur la période définie au 1.1.

Compte tenu des spécificités de l'organisation du travail de Gascogne Sacs Mimizan, il apparaît qu'a priori l'ensemble des salariés travaillant en régime continu ont la qualité de travailleur de nuit.

Une régularisation sera effectuée a posteriori dès lors qu'il sera constaté qu'un salarié remplit les conditions pour être qualifié de travailleur de nuit.

Il est rappelé que les salariés concernés doivent être âgés d'au moins 18 ans.

Article 2. Durée du travail des travailleurs de nuit.

2.1 Durées maximales du travail.

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit compris, pour tout ou partie, sur la période de référence du travail de nuit telle que définie à l'article 1.1.



## 2.2 Modalités de dérogations

En cas d'événements exceptionnels, il pourra être dérogé aux durées maximales dans le respect des dispositions relatives aux dérogations au temps de repos quotidien prévues par la convention collective.

### Article 3. Les contreparties au travail de nuit.

Les contraintes du travail de nuit génèrent deux types de contreparties qui se déclinent :

- pour le salarié considéré comme travailleur de nuit sous forme de repos compensateur de nuit.
- pour l'ensemble des salariés concernés par le travail de nuit sous forme de majoration de salaire.

#### 3.1 Repos compensateur des travailleurs de nuit.

##### 3.1.1 Modalités d'acquisition du repos compensateur de nuit.

En contrepartie du travail de nuit, les salariés non-cadres ayant la qualité de travailleurs de nuit telle que définie à l'article 1.2 ci-dessus, bénéficieront d'un repos compensateur spécifique dont les modalités d'attribution et de prise sont définies ci-après.

##### 3.1.1.1 Principe d'acquisition du repos compensateur et période de référence.

Tout salarié travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé dit « **repos compensateur de nuit** » attribué sous réserve d'avoir réalisé un nombre minimal d'heures de nuit au cours d'une période de référence.

Les parties ont convenu de retenir l'année civile comme période de référence.

##### 3.1.1.2 Acquisition du repos compensateur de nuit.

L'acquisition du repos compensateur de nuit varie en fonction du nombre d'heures de nuit effectivement travaillées au cours de la période de référence fixée ci-dessus. Pour la détermination de ce repos compensateur, l'assiette prise en compte correspond au temps de travail effectif compris entre 20 heures et 4 heures.

Ce repos sera calculé sur la base de 3% des heures de nuit effectives réalisées par an et par salarié et arrondi :

- à l'entier inférieur si le chiffre après la virgule est strictement inférieur à 5,
- à l'entier supérieur si le chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5.



Le nombre de jours attribués au titre du « repos compensateur de nuit » sera exprimé en jours ouvrés.

#### 3.1.1.3 Suivi du travail de nuit.

Il sera tenu pour chaque salarié, qu'il soit ou non travailleur de nuit du fait de son horaire de travail habituel, un compteur individuel faisant apparaître, pour chaque période de paie, le cumul des heures de nuit effectuées depuis le début de l'année civile.

Ce suivi aura pour objet :

- de déterminer le nombre d'heures de nuit effectivement travaillées afin de permettre l'octroi du nombre de jours de repos compensateur dont le salarié bénéficiera ;
- d'effectuer une régularisation à l'issue de l'exercice civil (ou en cours de période) afin, le cas échéant, d'attribuer la qualité de travailleur de nuit aux salariés qui entreraient dans la définition légale et réglementaire.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés bénéficieront du droit à repos compensateur selon les conditions fixées ci-dessus.

#### 3.1.2 Modalités de prise du repos compensateur de nuit.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier du repos compensateur acquis à l'issue de la période de référence, un arrêté de compteur sera opéré annuellement (au 31/12).

La date effective de prise du repos compensateur de nuit sera arrêtée après accord de la hiérarchie sur la demande du salarié.

#### 3.1.3 Information des salariés.

Une information individuelle figurant au bulletin de salaire du mois de décembre est faite au salarié. Le bulletin de paie fera apparaître la durée du « repos compensateur de nuit » portée à son crédit.

#### 3.1.4 Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos compensateur de nuit.

Le compteur de repos compensateur de nuit est alimenté par les heures de travail effectivement réalisées. En conséquence, les absences intervenues pendant la plage horaire de nuit n'ouvrent pas droit à l'acquisition du repos compensateur de nuit.

Les salariés entrés ou sortis de l'entreprise bénéficieront du droit au repos compensateur sous réserve de remplir les conditions d'acquisition définies ci-dessus.

#### 3.2 Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit.



Tout salarié qu'il soit ou non travailleur de nuit du fait de son horaire de travail habituel, occupé au cours de la plage horaire définie à l'article 1.1 du présent chapitre, bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de base (THB) à hauteur de 23%.

Un panier de nuit, dont le montant est fixé à 6.30€, lui est également attribué.

Dans l'hypothèse où il sera demandé par la Direction au salarié de basculer ponctuellement sur un horaire de jour alors qu'il était de nuit, la majoration du travail de nuit susvisée lui sera maintenue.

#### Article 4. Les garanties attribuées aux travailleurs de nuit.

Gascogne Sacs Mimizan organisera les horaires des salariés « travailleurs de nuit » avec une attention particulière, en prenant les dispositions nécessaires pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec leur responsabilité familiales et/ou sociales.

#### 4.1 Des garanties sur le passage de l'affectation d'un travailleur de nuit à un poste de jour.

##### 4.1.1 Garanties résultant d'obligations familiales impérieuses.

Le salarié travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour au sein de l'entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié, justifiée par le fait que le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), sera traitée prioritairement afin de lui permettre de poursuivre son activité sur un poste équivalent de jour.

##### 4.1.2 Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de permettre aux salariés travailleurs de nuit exerçant des activités emportant une responsabilité sociale (conseiller prud'homal, conseiller du salarié...etc) d'assurer leurs engagements.

#### 4.2 Des garanties sur le passage d'un poste de jour à un poste de nuit.

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à son accord express.

En cas de modification collective de l'organisation du travail entraînant une activité de nuit, les salariés justifiant d'une situation familiale impérieuse pourront refuser le passage à un horaire de nuit.



Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

#### 4.3. Une surveillance médicale renforcée.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière qui a pour objet de permettre au Médecin du travail d'apprécier les conséquences du travail de nuit sur leur santé et leur sécurité.

Cette surveillance renforcée s'exercera dans les conditions suivantes :

- Un salarié ne peut être affecté à un poste lui attribuant la qualité de travailleur de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen médical préalable et si la fiche établie par le Médecin du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un tel poste.

- Cette fiche d'aptitude sera renouvelée tous les 6 mois lors d'un examen par le Médecin du travail.

- En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit pourra à sa demande, bénéficier d'un examen médical.

#### 4.4 Protection spécifique pour les femmes enceintes.

Une femme enceinte doit, sur sa demande écrite ou celle du Médecin du travail, être affectée à un poste de jour si le poste impliquant du travail de nuit est incompatible avec son état pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, elle doit faire connaître à la salariée ou au Médecin du travail, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat de travail est prévue jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, assortie d'une garantie de rémunération.

#### 4.5 Mesures destinées à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

L'employeur prendra les mesures nécessaires permettant au salarié travailleur de nuit d'accéder à la formation professionnelle continue dans des conditions identiques à celles des salariés travaillant de jour.

#### Article 5. Organisation des temps de pause.

Les temps de pause seront organisés conformément aux dispositions prévues par l'article 10 du Chapitre III « Organisation du temps de travail » (Cf : infra).



Article 6. Le forfait nuits.

Les parties conviennent de maintenir le système de forfait afin que l'indemnisation des nuisances soit lissée dans la rémunération des salariés concernés.

Pour le 3x8C : le forfait reste fixé à 7.70% et le mode de calcul est le suivant :

- Salaire de base \* % forfait.

Pour le 3X8D : le forfait reste fixé à 6.55% et le mode de calcul est le suivant :

- Salaire de base \* % forfait.

Article 7. Autres nuisances : Le travail du Dimanche.

7.1 Les contreparties au travail du dimanche.

Pour le personnel non-cadre amené à travailler le dimanche de 4h à 4h, une contrepartie sous forme de majoration salariale est attribuée.

Le calcul de cette majoration tel qu'il existe aujourd'hui est reconduit, à savoir :

- Nombre d'heures \* (THB \* 80%).

7.2 Les Forfaits dimanche.

Pour le 3x8C : le forfait reste fixé à 11.48% et le mode de calcul est le suivant :

- Salaire de base \* % forfait.

## CHAPITRE III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 1. Régime « Journée ».

Le temps de travail hebdomadaire du personnel journalier non-cadre est maintenu tel qu'il existe aujourd'hui à savoir 37h50 (centième), ce qui génère 11 jours RTT par an.

(Cf : Tableau explicatif en annexe n°2).

### Article 2. Régime « 2X8D ».

Le temps de travail hebdomadaire du personnel en 2X8D est maintenu tel qu'il existe aujourd'hui à savoir 37h50 (centième), ce qui génère 11 jours RTT par an.

(Cf : Tableau explicatif en annexe n°3).

### Article 3. Régime « 5X8C ».

Les dispositions actuelles relatives à ce régime horaire sont maintenues.

Ce régime est organisé selon des cycles de 10 jours et des factions de 8 heures : 2 matins, 2 après-midis, 2 nuits travaillés suivis de 4 jours de repos.

Cette organisation du temps de travail correspond à un horaire mensuel de 145h33 (centièmes), à une durée annuelle de 1528h, et ne génère donc pas de jours de repos RTT.

(Cf. Tableau explicatif en annexe n° 4).

### Dispositions particulières.

- Le 1<sup>er</sup> mai ne sera pas travaillé.
- Les factions programmées pour les réveillons des 24 et 31/12 (faction 20h/4h) ainsi que les journées des 25/12 et 1/1 seront mises en congés.

### Incidences du mode d'organisation du temps de travail en 5X8C sur la rémunération.

Le passage du régime 3X8D actuel (horaire de 150,02h mensuel) à ce régime 5X8C se traduira par une baisse proportionnelle du salaire mensuel de base.

### Majorations nuits, dimanches et jours fériés.

La majoration de nuit est de 23%.

La majoration de dimanche et jours fériés est de 80%.



Le forfait nuisances 3X8 continu sera donc de 19,18% du salaire de base (Forfait nuit de 7,70% + Forfait dimanche de 11,48%) versé mensuellement, quel que soit le nombre de nuits, dimanches et jours fériés programmés théoriquement dans le mois.

#### Article 4. Régime « 3X8D ».

Il est décidé d'augmenter le temps de travail des salariés en « 3X8D » sur la base de 6 ou 9 vendredis nuit travaillés par an, tout en maintenant l'horaire mensuel actuel de 150,02h (centièmes).

Il s'agira ici d'une option à prendre chaque année en fonction des prévisions annuelles de charge. Un planning annuel fixant les vendredis travaillés pour l'année à venir sera donc établi par la Direction en début d'année et affiché pour information des salariés concernés.

En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction pourra modifier le planning sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

En fonctions de l'option définie en début d'année, parmi le nombre de repos RTT disponibles (16 ou 19), la moitié sera fixée à l'initiative de l'entreprise chaque année, afin d'organiser au mieux les arrêts de ligne qui devront respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. L'autre moitié reste à la disposition du salarié qui devra solliciter l'accord de sa hiérarchie pour leur prise.

Les besoins d'arrêt de ligne pourront également amener la Direction à figer des périodes de congés payés pour en faciliter l'organisation.

(Cf : Tableau explicatif en annexe n° 5).

#### Article 5. Régime « 2X12 » (« équipes de weekend »).

Les dispositions actuelles relatives à ce régime horaire sont maintenues.

##### 5.1. Organisation du travail des équipes de weekend.

Compte tenu de la relative saisonnalité de l'activité de l'entreprise, la mise en place des équipes de weekend peut ne pas être nécessaire 12 mois sur 12. Les équipes de weekend pourront donc être amenées à réintégrer un roulement 3X8D à certaines périodes.

Le travail en « 2X12 » sera donc planifié selon les besoins de l'organisation par la Direction afin de définir les dates de démarrage et de fin de travail en équipes de weekend.

Sauf circonstance exceptionnelle et/ou volontariat, un délai de prévenance de 9 jours calendaires sera observé en cas de modification de la date de démarrage ou de la date de fin.

Une coupure sera mise en place lors du basculement de la période de travail 3X8D à la période 2X12, et inversement comme suit:



- 2 jours avant et 3 jours après,
- Ou -3 jours avant et 2 jours après.

## 5.2 Durée et horaire de travail.

### 5.2.1 Période de travail en 2X12.

Durant la période 2X12, la durée du travail des équipes de weekend sera de 24 heures hebdomadaires réalisées entre le samedi 4 heures et le lundi 4 heures, sous la forme de 2 postes de 12h avec alternance matin/après-midi d'un jour sur l'autre.

Les horaires de travail seront donc :

- Pour l'équipe du matin : 4h00 - 16h00.
- Pour l'équipe d'après-midi : 16h00- 4h00.

Deux pauses sont prévues par poste de 12 heures, la première intervenant au bout de 6 heures de travail consécutives:

- Une première de 20 minutes.
- Une seconde de 40 minutes.

### 5.2.2 Période de travail en 3X8D.

Durant la période de travail en 3X8D, la durée du travail applicable au personnel des équipes de sera celle définie par l'article 4 du présent Chapitre.

## 5.3 Modalités de prise des congés payés, jours RTT et congés spéciaux.

### 5.3.1 Période de travail en équipes de weekend.

Les congés payés seront pris selon les mêmes conditions que celles régissant la prise de congés pour le personnel en 3X8D, l'équivalence entre régime 2X12 et 3X8D étant la suivante :

- Un weekend complet en 2X12 en congés payés = 1 semaine complète 3X8D en congés payés.
- Un jour de weekend en congés payés = 2.5 jours de 3X8D en congés payés.

Les congés spéciaux (mariage, décès, naissance...) seront pris selon les mêmes conditions que celles régissant la prise de congés pour le personnel en 3X8D, l'équivalence entre régime 2X12 et 3X8D étant la suivante :

- Une semaine de congés spéciaux 3X8D = Une semaine de congés spéciaux en 2X12 c'est-à-dire un weekend.
- Un jour de weekend en congés spéciaux 3X8D = 1 jour de congés spéciaux 2X12 c'est-à-dire un samedi ou un dimanche.



### 5.3.2 Période de travail en 3X8D.

Les conditions applicables pendant la période de travail en régime 3X8D sont celles en vigueur dans l'entreprise pour ce régime horaire.

Les jours RTT seront acquis au prorata de la durée de la période de travail en 3X8D.

### 5.4 Incidence sur le contrat de travail.

L'adhésion au régime 2x12 se fera sur la base du volontariat pour toute la période prévue lors de la planification annuelle. Elle pourra être renouvelée en accord entre le salarié et sa hiérarchie, dans la limite du besoin pour l'entreprise de maintenir cette organisation du travail.

Le passage en 2x12 fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour la période concernée.

La période 2x12 ne générera pas de jours RTT dans la mesure où le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 35 heures.

### 5.5 Rémunération.

Le personnel en équipe de weekend sera rémunéré à la classification correspondant au poste occupé, selon les mêmes conditions d'application que celles existantes pour le personnel en 3X8D. Durant la période de travail en 2X12, la rémunération des salariés concernés sera intégralement maintenue pour la durée du travail définie dans le présent article. Le salaire de base à temps complet sera donc maintenu.

Compte tenu du temps de travail effectif de 22 heures, cette disposition permet d'assurer une majoration de 50% des heures travaillées tel que le prévoit l'article L.3132-19 du Code du travail,

Les majorations nuits seront attribuées selon les mêmes modalités que celles applicables au 3X8D.

Les jours fériés seront soit chômés, soit travaillés avec application des majorations prévues au présent accord (Cf : Chapitre I).

Cas particulier de l'électromécanicien en 2x12 : Ce salarié continuera à bénéficier de la « prime technicien » ainsi que le cas échéant, de l'indemnisation Astreinte en vigueur 2X12.

### 5.6 Formation.

L'évolution des postes de travail doit être prise en considération et permettre le développement de la qualification par une formation adaptée.

M F-G



Les formations organisées par l'employeur hors weekend seront considérées comme du temps de travail effectif. En particulier, une formation « secouriste » sera dispensée au minimum à 2 salariés de chaque équipe de weekend.

#### Article 6. Durée du travail des Cadres.

Il est précisé que la mise en place des présentes dispositions relatives aux forfaits-jours pour les populations concernées, est complétée par la signature par le salarié, d'une convention de forfait individuelle intégrée dans le contrat de travail (un avenant ou le cas échéant une clause contractuelle spécifique) formalisant son accord exprès.

##### 6.1. Champ d'application.

###### 6.1.1 Cadres-Dirigeants.

Les Cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, c'est-à-dire ceux auxquels sont « confiés 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" ... ne sont pas soumis aux présentes dispositions.

###### 6.1.2 Cadres non-dirigeants.

Au sein de Gascogne Sacs Mimizan, la durée du temps de travail des Cadres ne peut être prédéterminée et ne peut les conduire à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

En conséquence, c'est le forfait annuel en jours qui apparaît la solution la plus adaptée à l'entreprise.

##### 6.2 Durée du travail- Forfait jours sur l'année.

Il est conclu un accord collectif de convention de forfait en jours qui fixe le nombre de jours travaillés à 218 jours, (plafond conventionnel) ce qui génère en moyenne chaque année : 7,5 jours RTT.

##### 6.3 Mesures et contrôles.

Pour annualiser la durée de 218 jours, il sera fait référence comme période de référence à l'année civile (du 01.01 au 31.12).



#### 6.4 Caractéristiques du Forfait-jours et modalités de suivi.

L'objectif de cet accord n'est pas d'amener à des pratiques quotidiennes excessives, en période normale, mais de permettre aux salariés concernés de conserver l'autonomie de gestion de leur temps, une qualité de vie au travail et hors travail.

La Société et les salariés concernés doivent s'organiser pour éviter les interférences pendant les jours de repos.

A ce titre, la délégation et la gestion du temps sont des principes d'organisation qui doivent s'appliquer à Gascogne Sacs Mimizan :

- Ce forfait n'est pas incompatible avec la mesure de l'activité, et c'est l'efficacité qui doit guider les discussions, notamment lors des entretiens hiérarchiques périodiques.
- Une journée normale de travail n'a pas, pour un Cadre, à être systématiquement de durée supérieure à celle des équipes qui dépendent de lui dans le respect d'une organisation d'amplitude de service.
- L'utilisation informatique et les moyens modernes de communication doivent être développés dans un souci commun de gestion du temps.
- En tant que de besoin, les problèmes de gestion des temps individuels et collectifs pourront faire l'objet d'un échange lors des réunions habituelles avec les Cadres, dans le respect de la liberté de chacun.
- La durée du travail de cette population est limitée à 5 jours de travail par semaine.
- Les limites légales quotidiennes (minimum de repos quotidien de 11 h consécutives) ou par semaine (35 h de repos hebdomadaire) sont de droit et ne doivent jamais être atteintes de façon régulière sans que le problème ne soit posé.

Dès lors, les modalités de contrôle de la charge de travail sont notamment :

- Le document de contrôle mensuel faisant apparaître le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou RTT) alimenté par le salarié et validé par la hiérarchie.
- Un suivi régulier par l'employeur de l'organisation et de la charge de travail des cadres en forfait jours, grâce à la démarche d'entretien annuel organisé par la direction permettant au-delà du bilan annuel et de la fixation des objectifs pour l'année à venir, d'évoquer l'amplitude, la charge de travail, l'articulation entre vie professionnelle et familiale (rubrique « équilibre missions/gestion du temps » du support d'entretien annuel cadres).
- La possibilité pour un cadre de solliciter un entretien avec sa hiérarchie et/ou la Direction des Ressources Humaines si les seuils relatifs au repos sont régulièrement dépassés. Cet entretien a pour objectif de retrouver une situation normale sans attendre l'entretien annuel.



## Article 7. Acquisition de jours RTT.

### 7.1 Période de prise et d'acquisition.

La période d'acquisition et de prise des jours RTT est fixée sur l'année civile soit du 01.01 au 31.12. Il est précisé que les jours RTT non-pris pendant cette période seront perdus.

### 7.2 Acquisition lors des absences lors des absences.

Les jours RTT étant la contrepartie du travail effectif, l'acquisition des jours RTT sera neutralisée en cas d'absence quel qu'en soit le motif (maladie, absences non-rémunérées...).

## Article 8. Contribution des Cadres.

La population Cadre s'engage par cet accord, à renoncer à 3 jours de repos (dont fête de Mimizan) sans contrepartie financière.

En pratique, cette contribution pourrait donc se traduire par une réduction du nombre de jours de repos.

La contribution de 3 jours des salariés cadres travaillant à temps partiel ne s'appliquera qu'aux salariés bénéficiant, dans le cadre de leur contrat de travail, de jours RTT.

## Article 9. Le temps d'habillage et de déshabillage.

A la demande de la Direction, le temps d'habillage et de déshabillage est concédé par la population concernée et ne donne lieu à aucune prise en compte.

Un point sera fait à compter du 31.12.2020.

## Article 10. Le temps de pause.

Pour les régimes « Journée » et « 2X8D », le temps de pause reste exclu du temps de travail effectif.

Pour le personnel en « 5X8C » et « 3X8D », par dérogation aux dispositions légales, la direction a décidé de rémunérer le temps de pause (20 minutes) pour le personnel en faction alors qu'il sera effectivement pris, afin de respecter les contraintes d'alimentarité imposées par nos clients.



## Article 11. Les Astreintes.

Afin d'assurer la continuité de fonctionnement des installations, il a été décidé de maintenir les dispositions actuelles relatives au système d'astreintes.

### 11.1 Champ d'application.

Constitue une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant alors considérée comme un temps de travail effectif.

L'organisation du travail en 3X8 continu sur les lignes Square, sans présence permanente d'encadrement les weekends et jours fériés impose le recours à l'astreinte pour les équipes d'encadrement et de maintenance.

### 11.2 Personnel concerné et Durée.

#### 11.2.1 Equipe d'encadrement (non-cadres).

Les membres de l'encadrement de production intégreront le dispositif d'astreinte et seront mobilisés selon les règles suivantes :

- Du vendredi 20h au dimanche 4h pour le 1<sup>er</sup> intervenant (cas des vendredis non travaillés)
- Du samedi 4h au dimanche 4h pour le 1<sup>er</sup> intervenant (cas des vendredis travaillés)
- Du dimanche 4h au lundi 4h pour le 2<sup>d</sup> intervenant.

#### 11.2.2. Maintenance.

Le salarié de l'équipe Maintenance travaillant en 2X12 continuera à intervenir et à être rémunéré selon les modalités actuelles.

Lors des vendredis non travaillés, un salarié de l'équipe Maintenance sera mobilisé du vendredi 20h au samedi 4h : il sera à son domicile et interviendra sur appel et/ou lors de travaux ponctuels au sein de l'usine.

#### 11.2.3. Repos.

Il est rappelé qu'une intervention ne doit pas réduire en deçà de 9 heures consécutives la durée du repos quotidien.

### 11.3 Indemnisation des astreintes.

L'indemnisation de l'astreinte de weekend fait l'objet d'une prime forfaitaire selon les modalités suivantes :

- Pour 24h d'astreinte : 70€ (du samedi 4h au dimanche 4h, ou du dimanche 4h au lundi 4h).



- Pour 32h d'astreinte : 90€ (du vendredi 20h au dimanche 4h).
- Pour les 8h d'astreinte du vendredi 20h au samedi 4h : 20€.
- Indemnisation complémentaire par jour férié : 50€.
- Cas particulier de l'astreinte 2x12 électromécaniciens effectuée le dimanche de 4h à 16h avec indemnisation d'une prime forfaitaire de 75 €.
- En cas d'intervention, le salarié d'astreinte percevra 2 heures de déplacement et son temps d'intervention sera rémunéré en heures supplémentaires 100% (THT + THB).  
Si cette intervention a lieu un dimanche ou un jour férié, la majoration dimanche est également versée.

Cette indemnisation ne sera versée que si l'astreinte est effectivement prise. Dès lors, toute absence, quel qu'en soit le motif (maladie, congés, RTT...) neutralisera son attribution.

## Article 12. Les Congés payés.

### 12.1 Le Droit à Congés payés légaux.

Le point de départ de la période de prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés payés est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

La durée des congés est déterminée en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de la période de référence soit du 01-06 au 31-05.

### 12.2 La prise des congés payés.

Les congés payés doivent obligatoirement être pris chaque année au cours de la période de référence, soit du 01-06 au 31-05.

### 12.3 Les jours dits de fractionnement.

Actuellement les deux jours dits de fractionnement sont automatiquement donnés au salarié qui justifie d'un jour de travail dans l'entreprise et l'octroi se fait au prorata du temps de présence.

Les parties conviennent de reconduire cette attribution dès lors que l'intéressé justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31.05.

### 12.4 L'acquisition de congés payés pendant la maladie.

Actuellement, le salarié en arrêt de travail pour maladie continue d'acquérir des congés payés dans la limite d'une durée d'absence de 18 mois.

Il sera désormais fait application des dispositions conventionnelles (acquisition dans la limite d'une durée d'absence continue pour maladie de trois mois).



### 12.5 La base de calcul de l'indemnité de congés payés dite « Avantage congé ».

Actuellement, la base de calcul de cette indemnité prenait en compte la prime de treizième mois et la prime de vacances. Cette pratique est supprimée.

Les parties conviennent que désormais, seuls les éléments prévus par la loi (article L.3141-22 du Code du travail) seront pris en compte dans l'assiette de calcul. Cette règle entre en application à compter du 1<sup>er</sup>/09/2016.

### 12.6 Les congés d'ancienneté.

#### OETAM.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, les salariés ayant le statut ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et ayant plus de dix-sept ans d'ancienneté, bénéficieront de jours de congés supplémentaires qui pourront, au choix du salarié être soit pris, soit indemnisés :

- Entre 17 et 21 ans : 2 jours.
- Entre 22 et 26 ans : 4 jours.
- Plus de 27 ans : 6 jours.

Il est également rappelé, conformément aux dispositions conventionnelles, que le salarié « technicien » ayant un coefficient supérieur ou égal à 205 et le salarié « agent de maîtrise » justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31.05, bénéficiera, en sus, d'un jour de congé supplémentaire à prendre en cours d'année.

#### Cadres.

Les salariés ayant le statut « Cadres », bénéficieront de jours de congés supplémentaires qui pourront, au choix du salarié être soit pris, soit indemnisés :

- A condition d'avoir plus de 25 ans et au moins un an d'ancienneté : 2 jours.
- A condition d'avoir plus de 30 ans et entre un et 3 ans d'ancienneté : 4 jours.

### Article 13. Les Congés mère de famille.

Le dispositif dénoncé au niveau de la Branche en 2012 reste maintenu pour celles qui en bénéficiaient déjà à cette date.

Néanmoins, il est précisé que ces jours de congés supplémentaires ne sont attribués que tant que l'enfant est à charge au sens de la législation sur les allocations familiales (c'est-à-dire : 20 ans).

### Article 14. La Journée de solidarité.

La journée de solidarité est positionnée sur le lundi de pentecôte ; elle est considérée comme un jour férié et traitée comme tel.



## CHAPITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES.

### Article 1. Durée- Révision- Dénonciation.

#### 1.1 Durée.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 1.2 Révision.

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord sous réserve de respecter un préavis de trois mois et selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenues, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### 1.3 Dénonciation.

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter le préavis légal et selon les modalités suivantes :

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et déposée auprès du DIRECCTE et du secrétariat du Greffe du conseil de Prud'hommes compétent.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, la ou les dispositions qui feront l'objet de cette dénonciation.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

A l'issue de ces négociations sera établi soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.



Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

Article 2. Date d'effet et de publicité.

Le présent accord entre en vigueur à compter 1<sup>er</sup> janvier 2017 sauf clauses contraires expressément indiquées.

Les Instances Représentative du Personnel ont été préalablement consultées le 5 août 2016.

Il est établi en quatre exemplaires originaux pour remise à chaque délégation et pour les dépôts suivants qui seront effectués par la Direction de Gascogne Sacs Mimizan dans les quinze jours de sa conclusion :

- en un exemplaire auprès de la DIRECCTE de Mont-de-Marsan (une version Sacs Mimizan et une version sur support électronique signées des parties).
- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du tribunal du Conseil de Prud'hommes de Mont-de-Marsan.

Fait à Mimizan en quatre exemplaires originaux, le 5 Août.....2016.

Pour la Direction.  
Dominique COUTIERE



Pour la C.G.T.  
Grégory FREY



## Annexe n°1

## Prime de remplacement

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	
Ouvrier - Ouvrier coef supérieur	Différentiel de coefficient au poste occupé
Ouvrier - Technicien	Différentiel de coefficient au poste occupé
Ouvrier - AM	Différentiel de coefficient au poste occupé
Employé-Employé coef supérieur	Différentiel de coef <b>au-delà d'un mois</b> = " Indemnité qui ne pourra être inférieure à la différence entre le minimum di poste du remplacé et le minimum du poste de remplaçant sans que la rémunération du remplaçant puisse être > à celle du remplacé "
Employée- AM ou assimilé	Différentiel de coef <b>au-delà de 2 mois</b> = " Indemnité qui ne pourra être inférieure à la différence entre le minimum di poste du remplacé et le minimum du poste de remplaçant sans que la rémunération du remplaçant puisse être > à celle du remplacé "
Technicien - Technicien coef supérieur	Différentiel de coefficient <b>au-delà de 2 mois</b> : "Indemnité assurant une rémunération au moins égale au minimum garanti du poste".
Technicien - AM ou Cadre	
AM - AM coef supérieur	
AM - Cadre	

m

F-6



Annexe n°2

Personnel en journée

m  
F-6

	Actuel	
	37,5 heures	
Une année compte	365	Jours
Les samedis et dimanches correspondent à	104	Jours
Moyenne des jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	9	Jours
congés payés	27	Jours
nbre jours théoriques travaillés	225	
Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine, cela correspond à	7,50	Heures / jour
	(37,5 / 5 = 7,5 heures)	
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1687,5	Heures
Durée légale annuelle	1607	Heures
calcul dépassement horaire	80,5	Heures
Calcul nbre RTT	10,73	Arrondi à 11

Annexe n°3

Personnel en 2x8 discontinu

	Actuel	
Une année compte	365	Jours
Les samedis et dimanches correspondent à	104	Jours
Moyenne des jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	9	Jours
congés payés	27	Jours
nbre jours théoriques travaillés	225	
Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine, cela correspond à	7,50	Heures / jour
	$37,5/5 = 7,5$	
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1687,5	Heures
Durée légale annuelle	1607	Heures
calcul dépassement horaire	80,5	Heures
<b>Calcul nbre RTT</b>	<b>10,73</b>	<b>Arrondi à 11</b>

m

F. G



Annexe n°4

Régime continu ( 5 équipes en continu )

	Actuel	
Une année compte	365	Jours
Nbre jours par cycle	10	Jours
Nbre de cycle / an	36,5	Cycles
	$( 365 / 10 ) = 36,5$	
Nbre jours travaillés /cycle	6	jours
nbre jours théoriques travaillés	$218 = (36,5 * 6 ) - 1er mai$	
Horaire mensuel	145,33	heures
congés payés	27	Jours
nbre jours travaillés	$191 = ( 219 - 27 ) - 1er mai$	
Heures mensuelles	8	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1528	Heures
	$1528 = ( 191 * 8 )$	
Durée légale annuelle	1607	Heures
calcul dépassement horaire	Pas de dépassement => Pas de RTT	

w  
F.G

## Annexe n°5

## 3X8 Discontinu

	Modalités: tous vendredis travaillés à l'exception de 11j, soit 6 vendredis travaillés		Modalités: tous vendredis travaillés à l'exception de 8j, soit 9 vendredis travaillés	
Une année compte	365	Jours	365	Jours
Les samedis et dimanches correspondent à	104	Jours	104	Jours
Moyenne des jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche	9	Jours	9	Jours
congés payés	27	Jours	27	Jours
	11	vendredis non travaillés	8	vendredis non travaillés
nbre jours théoriques travaillés	214 = 365-104-9-27-11		217 = 365-104-9-27-8	
Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine, cela correspond à	8,00	Heures / jour	8,00	Heures / jour
Le nombre d'heures réalisé par le salarié à l'année :	1712	Heures	1736	Heures
Durée légale annuelle ( 35 / semaine)	1607	Heures	1607	Heures
calcul dépassement horaire	105	Heures	129	Heures
Calcul nbre RTT	13,13	proposition 16	16,13	proposition à 19
<b>Repos compensateur de nuit en jours max: 3% par nuit effective travaillée.</b>	2,28		2,37	

Option ( 6 ou 9 vendredis nuit travaillés) à prendre chaque année en fonction des prévisions des charges