



**Accord portant sur  
l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail  
au sein de l'entreprise NEWLOG**

Le présent accord est conclu :

Entre

La Direction de Newlog, représentée par  
Monsieur M.CORNU, Directeur de Newlog

La Direction des Ressources Humaines, représentée par  
Madame MEI-DUVERGER Karine, Responsable des Ressources Humaines

Et

La Délégation Syndicale FO représentée par  
Monsieur Yves LEEMANS

La Délégation Syndicale UNSA représentée par  
Madame VIVENZA Cathy

<b>CHAPITRE I – CADRE JURIDIQUE .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE II – CHAMP D’APPLICATION .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
Article 3.1 – Définition du temps de travail effectif.....	5
Article 3.2 – Durées de travail de référence .....	6
<b>CHAPITRE IV – DECOMPTE ET ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>6</b>
Article 4.1 – Modalités de décompte du temps de travail .....	6
Article 4.2 – Modalités d’enregistrement du temps de travail .....	6
<b>CHAPITRE V – ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE DE JOUR .....</b>	<b>6</b>
Article 5.1 – Modalités de réduction du temps de travail.....	7
Article 5.2 – Variations hebdomadaires dans le cadre de la modulation.....	7
5.2.1 – Ampleur de la modulation.....	7
5.2.2 – Programme prévisionnel de modulation.....	8
5.2.3 – Modification du programme de modulation : préavis .....	8
5.2.4 – Suivi de la modulation.....	9
5.2.5 – Gestion du compteur individuel .....	9
5.2.6 – Modalité de rémunération des heures de modulation .....	9
5.2.7 – Modalité de décompte des heures du compteur individuel et des jours de repos en cas d’absence non récupérable .....	9
5.2.8 – Rupture d’un contrat en cours de modulation : incidence sur le compteur individuel .....	10
5.2.9 – Heures supplémentaires.....	10
5.2.10 – Modalités de changement de régime d’horaire en cours d’année.....	10
5.2.11 – Modalités de recours au travail temporaire .....	10
<b>CHAPITRE VI – ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE DE NUIT .....</b>	<b>11</b>
Article 6.1 – Modalités de réduction du temps de travail.....	11
Article 6.2 – Variations hebdomadaires dans le cadre de la modulation.....	11
6.2.1 – Ampleur de la modulation.....	11
6.2.2 – Programme prévisionnel de modulation.....	12
6.2.3 – Modification du programme de modulation : préavis .....	12
6.2.4 – Heures supplémentaires.....	12
Article 6.3 – Modalités de changement de régime d’horaire en cours d’année.....	12
Article 6.4 – Modalités de recours au travail temporaire .....	13
<b>CHAPITRE VII – ORGANISATION DU TRAVAIL EN JOURNEE .....</b>	<b>13</b>
Article 7.1 – Personnel occupé selon un horaire annuel ( Ouvrier et ETAM dont le coefficient est inférieur ou égal à 285).....	13
7.1.1 – Modalités de réduction du temps de travail.....	13
7.1.2 – Modalités d’application de l’horaire variable pour les journaliers .....	14
7.1.3 – Suivi de l’horaire variable.....	14
7.1.4 – Modalité de rémunération des heures .....	14
7.1.5 – Modalité de décompte des heures du compteur individuel et des jours de repos en cas d’absence non récupérable .....	15
7.1.6 – Modalité de rupture d’un contrat en cours de trimestre : incidence sur le compteur individuel....	15
7.1.7 – Heures supplémentaires.....	15
7.1.8 – Modalités de changement de régime d’horaire en cours d’année.....	15
7.1.9 – Modalités de recours au travail temporaire .....	15
Article 7.2 – Personnel occupé selon une référence annuelle en jours (niveau V, cadre position I,II et III..	16
7.2.1 – Définition du forfait .....	16
7.2.2 – Passage à ce nouveau forfait .....	16
7.2.3 – Modalités de suivi de l’organisation du travail .....	16
<b>CHAPITRE VIII – INCIDENCE DE LA RTT SUR LES TEMPS PARTIELS.....</b>	<b>16</b>
Article 8.1 – Personnel concerné.....	16

Article 8.2 – Situation des salariés actuellement à temps partiel au regard de l’ARTT .....	16
8.2.1 – Horaire hebdomadaire .....	17
8.2.2 – Modalité de calcul des jours de repos.....	17
<b>CHAPITRE IX – INCIDENCE DE LA RTT SUR LES REMUNERATIONS .....</b>	<b>17</b>
Article 9-1 – Incidence sur la rémunération mensuelle.....	17
<b>CHAPITRE X – INCIDENCE DE LA RTT SUR L’EMPLOI .....</b>	<b>17</b>
<b>CHAPITRE XI – CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES .....</b>	<b>17</b>
Article 11.1 – Durée et entrée en vigueur .....	17
Article 11.2 – Clause résolutoire.....	17
Article 11.3 – Clause de substitution et non cumul.....	18
Article 11.4 – Dénonciation et révision.....	18

## PREAMBULE

Dans le souci permanent d'améliorer sa compétitivité au travers d'une plus grande satisfaction de ses clients et par conséquent de ses salariés, Newlog se doit de constamment moderniser et adapter son organisation pour faire face à l'évolution de son environnement.

L'entreprise veut atteindre ses objectifs sans remettre en cause les valeurs qu'elle a toujours défendues dans la gestion de ses ressources humaines. La satisfaction du personnel est une priorité pour Newlog, elle passe par la compétitivité de l'entreprise.

Newlog doit faire face à une croissance soutenue du volume de produits distribués et de l'exigence de ses clients en terme de délai et de qualité des livraisons dans un environnement très fortement concurrentiel.

Aussi, Newlog s'adapte aujourd'hui à une variation de sa charge de travail journalière de l'ordre de plus ou moins 40%. Cette variation n'est pas anticipative puisque connue seulement le jour même en fonction des commandes client passées la veille. Elle est supportée, pour l'essentiel, par le recours aux heures supplémentaires et à la main d'œuvre intérimaire.

De plus, la saturation des stocks et des flux provoque des dysfonctionnements conséquents tant sur le plan de la compétitivité que sur le plan de la satisfaction du personnel :

- Réception non implantée
- Multiplication des mouvements
- Risques sécurité liés à la saturation des allées
- Dégradation des conditions de travail

Ce contexte a conduit Newlog et les partenaires sociaux à s'engager dans une démarche négociée portant sur le temps de travail, les organisations et l'emploi.

L'objectif des parties signataires a été de concilier les intérêts des salariés et la satisfaction des clients sans porter atteinte à la compétitivité et au potentiel de croissance de Newlog.

Newlog et les partenaires sociaux signataires réaffirment par le présent accord leur volonté de concilier développement économique et satisfaction professionnelle du personnel.

## CHAPITRE I – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre de la loi n°2000.37 du 19 janvier 2000 publiée au journal officiel du 20 janvier 2000.

## CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

La réduction du temps de travail concerne tout le personnel de Newlog quel que soit son statut ou la nature de son contrat.

Le personnel intérimaire est de ce fait exclu du champ d'application de cet accord.

Les personnels concernés sont les suivants :

- Personnel de production travaillant en équipe de jour,
- Personnel de production travaillant en équipe de nuit,
- Ouvriers, Employés, techniciens et agents de maîtrise dit OETAM, dont le coefficient est inférieur ou égal à 285,
- Employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés cadres dit ETAM au forfait,
- Cadres position I, II et III.

## CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL

### Article 3.1 – Définition du temps de travail effectif

Aux termes des dispositions légales, le temps de travail doit s'envisager par référence au temps de travail réellement travaillé ou temps de travail effectif, dont la définition est donnée par l'article L. 212-4 du code du travail.

Dans le cadre de cette définition, sont donc, exclus du décompte du temps de travail effectif :

- Les temps de douche et d'habillage lorsque ces derniers ne sont pas rendus obligatoires par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail,
- Toutes les périodes de pauses, généralement conventionnelles ou usuelles, consacrées, pour les horaires postés, au repos ou à la prise d'un casse-croûte même si elles sont rémunérées. Ainsi à Newlog, pendant ces temps de pause, les salariés vaqueront librement à des occupations personnelles, n'auront pas à se conformer aux directives de l'employeur (hormis les consignes de sécurité), et pourront s'ils le souhaitent quitter le site,
- Tous les temps de pauses sous des formes individualisées, même à l'intérieur de l'horaire de travail, à l'exception de ceux pendant lesquels les salariés restent à disposition de la hiérarchie et doivent se conformer à ses directives, ne pouvant librement vaquer à des occupations personnelles,
- Les temps consacrés au repos,
- Les temps de trajet domicile/lieu de travail,
- Les temps d'astreintes à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention effective sur les sites.

Cette définition s'applique également au calcul des durées maximales de travail, ainsi qu'à l'évaluation et la valorisation des heures supplémentaires et du repos compensateur.

Dans le présent accord, l'ensemble des durées est exprimé en heures et centièmes.

### **Article 3.2 – Durées de travail de référence**

Compte tenu des précisions de l'article précédent, la durée de travail de référence pour un horaire à temps plein dans l'entreprise est fixée à :

- 33,08 heures de travail effectif en moyenne par semaine sur l'année pour les équipiers de nuit,
- 34,03 heures de travail effectif en moyenne par semaine sur l'année pour les équipiers de jour,
- 34,87 heures de travail effectif en moyenne par semaine sur l'année pour les personnes travaillant en journée.

## **CHAPITRE IV – DECOMPTE ET ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 4.1 – Modalités de décompte du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'obtiendra par la combinaison d'une baisse hebdomadaire ou cyclique du temps de travail et par l'octroi de jours de repos, et s'appréciera donc dans un cadre annuel.

Pour le décompte, le nombre de jours de repos sera fixé chaque année pour tenir compte du calendrier réel, notamment du nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré selon la formule suivante :

- Jours travaillés = jours calendaires – (samedi/dimanche + 25 CP + Jours fériés chômés tombant un jour ouvré)

### **Article 4.2 – Modalités d'enregistrement du temps de travail**

Afin de veiller au respect des dispositions du présent accord, un dispositif de suivi individuel sera mis en place conformément aux obligations légales.

## **CHAPITRE V – ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE DE JOUR**

La charge de travail moyenne d'une semaine sur l'autre varie de 10 à 40%. Elle varie également d'un jour sur l'autre actuellement de plus ou moins 40%. De plus, la charge journalière exacte n'est connue qu'à 3 heures du matin pour la journée même : étant donné le fonctionnement de nos systèmes d'informations actuels qui affectent aux commandes clients passées le jour J, les produits présents dans le stock le jour J après 21 heures pour déclencher une préparation et une expédition le jour J+1 à partir de 3 heures du matin.

L'adaptation à la variation de charge journalière pourrait se faire par le recours aux heures supplémentaires obligatoires dans les limites légales et conventionnelles de la durée du travail, soit 10 heures par jour, 48 heures par semaine de travail effectif et un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures par an.

Conscients des difficultés que le recours systématique aux heures supplémentaires crée au personnel, la direction et les représentants du personnel ont eu la volonté d'organiser et d'encadrer la variation journalière du travail, en limitant notamment l'amplitude maximale de présence dans l'entreprise à 8h00 par jour (7,25h ou 7h15 mn de travail effectif) et la variation journalière du travail à plus ou moins 0,75h (45 mn).

Cette volonté impose à l'entreprise une modification importante de son système d'information afin de prendre de l'avance dans ses préparations et expéditions pour limiter la variation de charge journalière à plus ou moins 10%. Cet objectif est très ambitieux, les négociateurs du présent accord reconnaissent l'impossibilité de descendre au dessous de cette variation de plus ou moins 10%.

Ainsi, l'organisation construite a été définie au plus près des besoins et prend en compte les intérêts des clients et des salariés.

Un système de modulation individualisé est mis en place afin de répondre au mieux aux variations de charge que peut connaître l'entrepôt tant d'une semaine sur l'autre que d'un jour sur l'autre, tout en respectant au mieux la vie personnelle de chacun en limitant l'amplitude maximum de présence dans l'entreprise à 8h00 par jour.

Le temps de travail des salariés pourra donc être distinct du temps de fonctionnement des équipements.

### **Article 5.1 – Modalités de réduction du temps de travail**

Le temps de travail effectif annuel sera de 1538 heures pour une année pleine et s'obtient de la manière suivante :

- Par l'octroi de 13 jours de repos (en année pleine),
- Sur ces 13 jours de repos (en année pleine), 5 jours de repos constituent plus précisément une contrepartie en repos à la contrainte de la modulation avec délai de prévenance réduit imposé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et ce de manière supérieure à une simple proportionnalité,
- Par une réduction du temps de travail effectif journalier à 6,92h (6h55 mn), qui compte tenue d'une pause légale de 0,33h (20 mn) porte le temps de présence quotidien à 7,25h (7h15 mn),
- Par l'initialisation du compteur d'heures, permettant une variation de la journée de plus ou moins 0,75h (45 mn), à moins 16 heures au 1<sup>er</sup> jour de chaque trimestre, soit moins 64 heures (4x16h) pour l'année pleine,

Toutes ces dispositions devront en tout état de cause conduire à la réalisation du nouvel horaire collectif de référence de 34,03 heures de travail effectif par semaine en moyenne sur l'année pour le personnel visé au présent article.

### **Article 5.2 – Variations hebdomadaires dans le cadre de la modulation**

De manière très récurrente, les semaines 1, 31, 32, 33, 34, 51 et 52 constituent des périodes de faible charge. Comme elles correspondent également à des périodes de forte demande du personnel pour la prise de congés payés (fêtes de fin d'année et vacances d'été) le niveau des effectifs disponibles s'adapte naturellement par accord entre les souhaits du personnel et de la hiérarchie.

En dehors de ces semaines, la charge de travail moyenne d'une semaine sur l'autre varie de 10 à 40%. L'adaptation de l'effectif disponible à la charge de travail se fera alors par la prise de jours de repos.

Sur les 13 jours de repos, 8 jours maximum pourront être programmés individuellement par l'entreprise en fonction d'impératif de charge : ils constituent les jours de repos de période basse . Les 5 autres pourront être pris sur l'initiative du salarié après accord de la hiérarchie : ils constituent une contrepartie au délai de prévenance réduit.

#### **5.2.1 – Ampleur de la modulation**

Partant du nouvel horaire de travail effectif journalier, soit 6,92 heures (6h55mn), il est défini une nouvelle durée hebdomadaire de travail effectif de 6,92 heures x 5 = 34,60 heures (34h36mn). Cette durée de travail constitue une période moyenne autour de laquelle seront fixées des périodes hautes ou basses telles que déterminées ci-dessous :

Pendant les périodes moyennes, les salariés pourront prendre à leur initiative des jours de repos, dans la limites de 5 jours et l'entreprise pourra en programmer.

### **Périodes hautes**

En cas d'activité forte, la modulation haute se fera par la programmation au maximum de cinq jours dits « hauts » : ce sont des jours dépassant de 0,75 h (45 mn) la durée habituelle de travail effectif, soit 6,92 heures (6h55mn) + 0,75 heures (45mn)= 7,67 heures (7h40mn), soit encore  $7,67 \times 5 = 38,35$  heures (38h21mn) sur la semaine.

En période haute (hors juillet et août) aucun jour de repos ne sera ni programmé ni accordé.

### **Périodes basses**

En cas de faible activité, la modulation basse s'effectuera à la fois :

- Par la programmation au maximum de cinq jours dits « bas » : ce sont des jours diminuant de 45 minutes la durée habituelle de travail effectif, soit 6,92 heures (6h55mn)– 0,75 heures (45mn)= 6,17 heures (6h10mn).
- Et ou par la programmation de jours de repos dans la limite de 8 jours par an pouvant porter la durée hebdomadaire de travail effectif d'un salarié à zéro heure par semaine.

Pendant les périodes basses, les salariés pourront également prendre à leur initiative des jours de repos.

## **5.2.2 – Programme prévisionnel de modulation**

Un programme annuel indicatif des semaines hautes, moyennes et basses sera établi chaque début d'année. Il fera l'objet d'une présentation pour avis au comité d'entreprise.

Un bilan annuel de l'application de la modulation sera également présenté au comité d'entreprise.

Un programme sur 4 semaines glissantes indicatif et modifiant si nécessaire le programme annuel des semaines hautes, moyennes et basses sera établi et communiqué chaque semaine à l'ensemble du personnel par voie d'affichage .

## **5.2.3 – Modification du programme de modulation : préavis**

Chaque salarié sera informé des modifications éventuelles du programme prévisionnel de modulation dans le respect du délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour la programmation des jours de repos.

De même le salarié devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour planifier les dates de prise des 5 jours de repos dont il a l'initiative.

De façon exceptionnelle, ce préavis pourra être écourté à 3 jours ouvrés en cas d'événements imprévus :

- Panne prolongée des équipements automatisés,
- Panne du système d'information de Newlog (SAP,GEODE),
- Non-respect des engagements de la part d'un transporteur entraînant une modification significative des réceptions ou expéditions,
- Blocage qualité important sur les produits distribués,
- Non-respect des livraisons de produits par les usines,
- Hausse ou baisse brutale et non anticipée de l'enregistrement.

Une rencontre avec les représentants du personnel sera alors organisée.

De plus le salarié sera informé le jour même à sa prise de poste de la variation journalière de plus ou moins 45 minutes. Le préavis très réduit, même si l'organisation limite de manière volontariste



la durée de présence obligatoire dans l'entreprise à 8 heures, constitue une contrainte importante qui donne lieu à une contrepartie fixée à l'article 5.1.

#### **5.2.4 – Suivi de la modulation**

Compte tenu des spécificités de NEWLOG, il y a distinction entre le temps d'utilisation des équipements et l'horaire de travail. Un salarié pourra donc être amené à effectuer une modulation basse alors même que le reste du personnel est en modulation haute.

Afin de limiter la contrainte liée à la modulation journalière avec un préavis très réduit imposé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et à la demande des négociateurs, la modulation journalière sera gérée au trimestre avec un compteur individuel courant permettant de suivre, salarié par salarié, la mise en œuvre de la modulation.

Le compteur individuel sera géré au trimestre c'est à dire qu'il sera initialisé à moins 16 heures le 1<sup>er</sup> jour du trimestre ( 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> juillet, 1<sup>er</sup> octobre) et qu'il doit être à zéro le dernier jour du trimestre.

#### **5.2.5 – Gestion du compteur individuel**

Le décompte du temps de travail et le bilan de la modulation se fera sur l'année civile même si le compteur individuel est géré au trimestre

Les heures de modulation hautes, au maximum de 0,75h (45mn) par jour, viendront alimenter le compteur individuel.

En cas de dépassement du compteur des 16h sur un trimestre et dans la limite de 3 heures, ce « surplus » d'heures sera porté au crédit du compteur de la période suivante.

Les heures de modulation basses, au maximum de moins de 0,75h (45mn) par jour viendront en déduction dans le compteur individuel.

Si à la fin du trimestre il restait un solde négatif, ce solde serait traité en dehors de toute modulation et ces heures seront acquises pour le salarié dans la limite de 16 heures et le compteur sera remis à zéro.

Néanmoins s'il s'avérait que l'activité fléchisse de manière durable une rencontre sera organisée entre la direction et les partenaires sociaux afin d'examiner la situation. La prise de CP, et de jours de repos dont l'initiative appartient au salarié seront examinées.

En tout état de cause ce n'est qu'en fin de période de modulation, c'est à dire à la fin de l'année civile, que des mesures de chômage partiel pourront être envisagées pour toutes les heures non réalisées en deçà de 34,03 heures (34h02mn) hebdomadaires moyennes qui constituent l'horaire collectif de référence.

#### **5.2.6 – Modalité de rémunération des heures de modulation**

Les heures effectuées dans le cadre de la modulation ne donneront lieu à aucun paiement de majoration pour heures supplémentaires ni octroi de repos compensateur. De plus ces heures ne rentreront pas dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### **5.2.7 – Modalité de décompte des heures du compteur individuel et des jours de repos en cas d'absence non récupérable**

La modulation mise en place étant individualisée avec un compteur initialisé à moins 16 heures en début de trimestre, toute absence d'une journée ne donnant pas lieu à récupération quelle qu'en soit le motif créditera de 0,30h (18mn) le compteur jusqu'à concurrence de 16 heures. Au delà l'absence ne générera aucun débit ni crédit d'heure sur le compteur du salarié.

En revanche les absences donnant lieu à récupération seront décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En parallèle, toute absence quelle qu'en soit la nature ou le motif donnera lieu à un débit de 13 / 213<sup>ième</sup> de jour de repos.

En fin d'année, si le nombre de jours d'ARTT pris est supérieur au nombre d'ARTT acquis, la différence sera récupérée sur les JRTT acquis de l'année suivante afin d'éviter d'imputer les salaires.

#### **5.2.8 – Rupture d'un contrat en cours de modulation : incidence sur le compteur individuel**

En cas de rupture d'un contrat en cours de modulation, un calcul prorata temporis sera effectué pour le salarié concerné.

En cas de solde positif d'heures de modulation, celles-ci seront considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles à l'occasion du solde de tout compte.

En cas de solde négatif, les heures ne seront pas retenues sur le solde de tout compte sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde ou de démission.

#### **5.2.9 – Heures supplémentaires**

Seront rémunérées comme heures supplémentaires en cours de modulation :

- Les heures effectuées à la demande de la hiérarchie sur la stricte base du volontariat le samedi
- Les heures effectuées à la demande de la hiérarchie sur la stricte base du volontariat au delà de 7,67 heures (7h40mn) de travail effectif sur une journée.

Il est convenu entre les signataires du présent accord que toutes les mesures seront prises afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le personnel et qu'en tout état de cause cela se fera dans le strict respect des dispositions légales sur les heures supplémentaires et leur contingent annuel.

#### **5.2.10 – Modalités de changement de régime d'horaire en cours d'année**

A la demande du salarié ou de l'entreprise, un changement de régime d'horaire peut intervenir en cours d'année.

Dans une telle hypothèse, un calcul au prorata temporis du temps de travail sera effectué à la date de changement afin de respecter :

- Des semaines de 33,08 heures (33h05mn) de travail effectif pour la période en équipe de nuit,
- Des semaines de 34,03 heures (34h02mn) de travail effectif pour la période en équipe de jour,
- Des semaines de 34,87 heures (34h52mn) de travail effectif pour la période en journée,
- Un compteur d'heures de modulation égal à zéro.

Des adaptations du nouveau régime horaire pourront être effectuées afin de respecter ces paramètres.

#### **5.2.11 – Modalités de recours au travail temporaire**

Conformément au chapitre II du présent accord, le personnel intérimaire est exclu du champ d'application de la modulation.

Concernant le personnel sous contrat à durée déterminée et le personnel en mission ou détachement le régime de la modulation leur sera applicable.

## **CHAPITRE VI – ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE DE NUIT**

L'organisation mise en place a été définie au plus près des besoins et prend en compte tout particulièrement la contrainte et la pénibilité que constitue pour les salariés le travail de nuit. Dans cet esprit, les équipiers de nuit bénéficieront d'un horaire fixe d'un jour sur l'autre.

### **Article 6.1 – Modalités de réduction du temps de travail**

Le temps de travail effectif annuel sera de 1495 heures pour une année pleine et s'obtient de la manière suivante :

- Par l'octroi de 13 nuits de repos (en année pleine) étant donné l'engagement de la direction,
- Sur ces 13 nuits de repos (en année pleine), 5 nuits de repos constituent plus précisément une contrepartie en repos à la contrainte du travail en équipe de nuit,
- Par la réduction du temps de travail effectif par nuit à 7,42h (7h25mn) les lundis, mardis, mercredi, jeudi et à 5,42h (5h25mn) les vendredis,
- La pause est, conformément aux nouvelles dispositions légales, de 0,33h (20mn) à partir de 6 heures de travail posté,

Pour illustration, le décompte pour une année pleine serait :

- $7,42 \times 4 \times 45,2 = 1341,54 + 5,42 \times 45,2 = 244,98$  soit au total 1586,52
- $13 \text{ jours} \times ((4 \times 7,42) + 5,42) / 5 = 13 \times 7,02 = - 91,26$
- Soit sur l'année  $1586,52 - 91,26 = 1495,26$  heures
- Soit  $1495,26 / 45,2 = 33,08$  heures hebdomadaire en moyenne

Toutes ces dispositions devront en tout état de cause conduire à la réalisation du nouvel horaire collectif de référence de 33,08 heures de travail effectif par semaine en moyenne sur l'année pour le personnel travaillant en équipe de nuit.

### **Article 6.2 – Variations hebdomadaires dans le cadre de la modulation**

De manière très récurrente, les semaines 1, 31, 32, 33, 34, 51 et 52 constituent des périodes de faible charge. Comme elles correspondent également à des périodes de forte demande du personnel pour la prise de congés payés (fêtes de fin d'année et vacances d'été) le niveau des effectifs disponibles s'adapte naturellement par accord entre les souhaits du personnel et de la hiérarchie.

En dehors de ces semaines, la charge de travail moyenne d'une semaine sur l'autre varie de 10 à 40%. L'adaptation de l'effectif disponible à la charge de travail se fera alors par la prise de jours de repos.

Sur les 13 nuits de repos, 8 jours maximum pourront être programmés individuellement par l'entreprise en fonction d'impératif de charge. Les 5 autres pourront être pris sur l'initiative du salarié après accord de la hiérarchie. Dans les deux cas, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés devra être respecté.

#### **6.2.1 – Ampleur de la modulation**

Partant du nouvel horaire de travail effectif journalier, soit 7,42 heures (7h25mn) les lundis, mardis, mercredis, jeudi, et 5,42 (5h25mn) heures les vendredis, il est défini une nouvelle durée hebdomadaire de travail effectif de  $7,42 \text{ heures} \times 5 + 5,42 = 35,10$  heures (35h06mn). Autour de cette durée de travail qui constitue une période haute seront fixées des périodes moyennes basses telles que déterminées ci-dessous :

En période haute aucun jour de repos ne sera ni programmé ni accordé.

## **Périodes basses**

En cas de faible activité, la modulation basse s'effectuera par la programmation de jours de repos dans la limite de 8 nuits par an pouvant porter la durée hebdomadaire de travail effectif d'un salarié à zéro heures par semaines.

Pendant les périodes basses, les salariés pourront également prendre à leur initiative des nuits de repos.

### **6.2.2 – Programme prévisionnel de modulation**

Un programme annuel indicatif des semaines hautes et basses sera établi chaque début d'année. Il fera l'objet d'une présentation pour avis au comité d'entreprise.

Un programme sur 4 semaines glissantes indicatif et modifiant si nécessaire le programme annuel des semaines hautes et basses sera établi et communiqué chaque semaine à l'ensemble du personnel par voie d'affichage.

### **6.2.3 – Modification du programme de modulation : préavis**

Chaque salarié sera informé des modifications éventuelles du programme prévisionnel de modulation dans le respect du délai de préavis de 7 jours ouvrés.

De façon exceptionnelle, ce préavis pourra être écourté à 3 jours ouvrés en cas d'événements imprévus :

- Panne prolongée des équipements automatisés,
- panne du système d'information de Newlog (SAP, GEODE),
- Non-respect des engagements de la part d'un transporteur entraînant une modification significative des réceptions ou expéditions.
- Blocage qualité important sur les produits distribués
- Non-respect des livraisons de produits par les usines
- Hausse ou baisse brutale et non anticipée de l'enregistrement

Une rencontre avec les représentants du personnel sera alors organisée.

### **6.2.4 – Heures supplémentaires**

Il est convenu entre les signataire du présent accord que toutes les mesures seront prises afin de limiter très strictement le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le personnel travaillant la nuit au seul cas exceptionnel de difficultés pouvant apparaître dans la réalisation du planning du samedi matin à 3 heures.

Ces heures seront alors rémunérées comme heures supplémentaires.

## **Article 6.3 – Modalités de changement de régime d'horaire en cours d'année**

A la demande du salarié ou de l'entreprise, un changement de régime d'horaire peut intervenir en cours d'année.

Dans une telle hypothèse, un calcul au prorata temporis du temps de travail sera effectué à la date de changement afin de respecter :

- Des semaines de 33,08 heures (33h05mn) de travail effectif pour la période en équipe de nuit,
- Des semaines de 34,03 heures (34h02mn) de travail effectif pour la période en équipe de jour,
- Des semaines de 34,87 heures (34h52mn) de travail effectif pour la période en journée,
- Un compteur d'heures de modulation égal à zéro.

Des adaptations du nouveau régime horaire pourront être effectuées afin de respecter ces paramètres.

## **Article 6.4 – Modalités de recours au travail temporaire**

Conformément au chapitre II du présent accord, le personnel intérimaire est exclu du champ d'application de la modulation.

Concernant le personnel sous contrat à durée déterminée et le personnel en mission ou détachement le régime de la modulation leur sera applicable.

## **CHAPITRE VII – ORGANISATION DU TRAVAIL EN JOURNEE**

Selon le niveau des responsabilités confiées ou déléguées, certains salariés bénéficient d'une large autonomie dans leur organisation personnelle. Leur niveau de rémunération tient davantage compte du niveau des missions confiées, de leur capacité à animer une équipe, à mener des projets, et à animer une fonction que de leur présence en temps de travail. C'est le cas notamment des cadres et des assimilés cadres.

D'autres s'inscrivent dans des organisations plus formelles quant à leur autonomie et leur durée de travail et peuvent donc s'inscrire dans un horaire prédéterminé.

Ainsi deux catégories sont identifiées :

- Les Ouvriers et ETAM dont le coefficient est inférieur ou égal à 285 qui suivent l'horaire collectif,
- Les ETAM dont le coefficient est supérieur ou égal à 305, couramment appelés « Assimilés Cadres », et les Cadres position I, II, et III, qui suivent un régime incluant un forfait avec référence annuelle en jours.

La notion de forfait du présent accord n'est qu'une formalisation de la situation existante. Le niveau des rémunérations et les autres avantages comme les jours de forfaits, les congés d'ancienneté ou les régimes de retraite complémentaires du personnel au forfait intégraient déjà ces niveaux d'activité spécifique.

## **Article 7.1 – Personnel occupé selon un horaire annuel ( Ouvrier et ETAM dont le coefficient est inférieur ou égal à 285)**

L'organisation mise en place a été définie au plus près des besoins diversifiés d'un service à l'autre et prend en compte les intérêts des clients, des salariés et de l'entreprise.

Un système de modulation individualisé est mis en place afin de répondre au mieux aux variations de charges que peuvent connaître les différents services tant d'une semaine sur l'autre que d'un jour sur l'autre, tout en respectant au mieux la vie personnelle de chacun en limitant l'amplitude de travail effectif à 41 heures par semaine.

Le temps de travail des salariés pourra donc être distinct du temps d'ouverture des services.

### **7.1.1 – Modalités de réduction du temps de travail**

Le temps de travail effectif annuel sera de 1576 heures pour une année pleine et s'obtient de la manière suivante :

- Par l'octroi de 13 jours de repos (en année pleine) de repos pour l'année étant donnée l'engagement de la direction,
- Sur ces 13 jours de repos (en année pleine), 3 jours de repos constituent plus précisément une contrepartie en repos à la contrainte de la modulation journalière imposée par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- Par la réduction du temps de travail effectif moyen journalier à 7,4h (7h24mn).

Toutes ces dispositions devront en tout état de cause conduire à la réalisation du nouvel horaire collectif de référence de 34,87 heures (34h52mn) de travail effectif par semaine en moyenne sur l'année .

### **7.1.2 – Modalités d'application de l'horaire variable pour les journaliers**

Partant du nouvel horaire de travail effectif journalier, soit 7,4 heures (7h24mn), il est définie une nouvelle durée du travail effectif de  $7,4 \times 5 = 37$  heures.

Les journaliers ne sont pas soumis à la modulation haute ou basse pour leur faciliter la gestion du temps.

Les journaliers pourront effectuer + ou – 4h selon leur charge individuelle de travail.

Les heures au dessus de 41 h ne seront pas prises en compte.

Si la durée hebdomadaire est inférieure à 33h, l'écart pourra être comblé par des JRTT salarié ou NC ou divers à déduire avec avis du responsable hiérarchique.

#### **Modalité de prise des jours de repos :**

Sur les 13 jours de repos, 8 jours maximum pourront être programmés individuellement par l'entreprise en fonction d'impératif de charge. Les 5 autres pourront être pris sur l'initiative du salarié après accord de la hiérarchie. Dans les deux cas un délai de prévenance de 7 jours ouvrés devra être respecté.

### **7.1.3 – Suivi de l'horaire variable**

Compte tenu des spécificités de NEWLOG, il y a distinction entre le temps d'utilisation des équipements et l'horaire de travail. Un salarié pourra donc être amené à effectuer une modulation basse alors même que le reste du personnel est en modulation haute.

Un compteur individuel de suivi sera mis en place, salarié par salarié.

Le compteur individuel sera géré au trimestre c'est à dire qu'il sera initialisé à zéro le 1<sup>er</sup> jour du trimestre ( 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> juillet, 1<sup>er</sup> octobre) et qu'il doit être à zéro le dernier jour du trimestre.

#### **Si le compteur en fin de trimestre est supérieur à 0 :**

- Avec autorisation préalable de la hiérarchie : le quota d'heures accordé est multiplié par 1,25. Le temps ainsi obtenu peut être payé le mois suivant ou récupéré le trimestre suivant sur les plages fixes ou variables selon le souhait du salarié. Les heures au-delà du quota ne sont prises en compte. Le reliquat de fin de trimestre est inférieur au quota accordé : seul le reliquat est payé le mois suivant ou récupéré suivant les conditions ci-dessus.
- Sans autorisation préalable de la hiérarchie : les heures ne seront pas prises en compte.

**Si le compteur en fin de trimestre est inférieur à 0**, le salarié décidera de combler l'écart avec les JRTT ou NC ou divers à déduire.

### **7.1.4 – Modalité de rémunération des heures**

Les heures effectuées dans le trimestre ne donneront lieu à aucun paiement de majoration pour heures supplémentaires ni octroi de repos compensateur. De plus ces heures ne rentreront pas dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **7.1.5 – Modalité de décompte des heures du compteur individuel et des jours de repos en cas d'absence non récupérable**

La gestion mise en place étant individualisée avec un compteur initialisé à zéro en début de trimestre, toute absence ne donnant pas lieu à récupération quelle qu'en soit le motif ne déclenchera aucun crédit ni débit d'heure sur le compteur du salarié.

En parallèle, toute absence quelle qu'en soit la nature ou le motif donnera lieu à un débit de 13 / 213<sup>ième</sup> de jour de repos.

En fin d'année, si le nombre de jours d'ARTT pris est supérieur au nombre d'ARTT acquis, la différence sera récupérée sur les JRTT acquis de l'année suivante afin d'éviter d'imputer les salaires.

### **7.1.6 – Modalité de rupture d'un contrat en cours de trimestre : incidence sur le compteur individuel**

En cas de rupture d'un contrat en cours de modulation, un calcul prorata temporis sera effectué pour le salarié concerné.

En cas de solde positif d'heures de modulation, celles-ci seront considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles à l'occasion du solde de tout compte.

En cas de solde négatif, les heures ne seront pas retenues sur le solde de tout compte sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde ou de démission.

### **7.1.7 – Heures supplémentaires**

Il est convenu entre les signataires du présent accord que toutes les mesures seront prises afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le personnel et qu'en tout état de cause cela se fera dans le strict respect des dispositions légales sur les heures supplémentaires et leur contingent annuel.

### **7.1.8 – Modalités de changement de régime d'horaire en cours d'année**

A la demande du salarié ou de l'entreprise, un changement de régime d'horaire peut intervenir en cours d'année.

Dans une telle hypothèse, un calcul au prorata temporis du temps de travail sera effectué à la date de changement afin de respecter :

- Des semaines de 33,08 heures (33h05mn) de travail effectif pour la période en équipe de nuit,
- Des semaines de 34,03 heures (34h02mn) de travail effectif pour la période en équipe de jour,
- Des semaines de 34,87 heures (34h52mn) de travail effectif pour la période en journée,
- Un compteur d'heures de modulation égal à zéro.

Des adaptations du nouveau régime horaire pourront être effectuées afin de respecter ces paramètres.

### **7.1.9 – Modalités de recours au travail temporaire**

Conformément au chapitre II du présent accord, le personnel intérimaire est exclu du champ d'application de la modulation.

Concernant le personnel sous contrat à durée déterminée et le personnel en mission ou détachement le régime de la modulation leur sera applicable.

## **Article 7.2 – Personnel occupé selon une référence annuelle en jours (niveau V, cadre position I,II et III)**

Conformément à l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie la qualité de cadre résulte à la fois du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose dans l'exécution de ses missions et de la volonté manifestée par le salarié d'assumer cette autonomie.

Dans ces conditions il peut être reconnu cette qualité aux ETAM dont le coefficient est supérieur ou égal à 305, couramment appelés « Assimilés Cadres ».

A ce titre les « assimilés cadres » et les Cadres position I,II, et III se voient confier à Newlog un niveau de responsabilité leur permettant de bénéficier d'une large autonomie dans leur organisation personnelle.

Leur niveau de rémunération tient davantage compte du niveau des missions confiées, de leur capacité à animer une équipe, à mener des projets, et à animer une fonction que de leur présence dans l'entreprise en terme de durée du travail.

### **7.2.1 – Définition du forfait**

Pour ces salariés, le forfait est désormais fixé en nombre de jours travaillés par an, soit 211 jours.

Par ailleurs, les bénéficiaires ATAM de ce forfait bénéficieront des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres relatives à la rupture du contrat de travail et, comme par le passé, du régime de retraite complémentaire des Cadres.

### **7.2.2 – Passage à ce nouveau forfait**

Le passage à ce nouveau forfait, qui constitue une forme de réduction du temps de travail, se fera sans diminution de la rémunération actuelle déjà fixée forfaitairement sur l'année, la rémunération mensuelle restant lissée.

Ces dispositions feront l'objet d'une acceptation explicite par le salarié par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

### **7.2.3 – Modalités de suivi de l'organisation du travail**

Un mode de décompte de la durée d'activité, c'est à dire des jours ou demi-journées travaillées et non travaillées, sera mis en œuvre selon des moyens appropriés et tenus à l'initiative du salarié sous la responsabilité de la hiérarchie.

## **CHAPITRE VIII – INCIDENCE DE LA RTT SUR LES TEMPS PARTIELS**

Les nouvelles dispositions légales et réglementaires définissent le temps partiel conformément aux directives européennes.

### **Article 8.1 – Personnel concerné**

Les personnes concernées par le présent paragraphe sont le personnel en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

### **Article 8.2 – Situation des salariés actuellement à temps partiel au regard de l'ARTT**

Les salariés actuellement à temps partiel se verront appliquer les mesures de réduction du temps de travail conformément aux autres salariés, en combinant :

- Diminution hebdomadaire du temps de travail,
- Et octroi de jours de repos.



### **8.2.1 – Horaire hebdomadaire**

L'horaire quotidien sera ramené à la valeur de l'horaire quotidien dans le secteur d'appartenance du salarié concerné.

La durée du travail devra s'inscrire obligatoirement entre 50% et 90% de l'horaire temps plein et la réduction d'horaire envisagée devra être réalisée par palier de 10%, ou par palier de demi-journée entière non travaillée. Ainsi il doit y avoir obligatoirement identité entre le pourcentage exprimant l'horaire à temps partiel par rapport à l'horaire à temps plein, et le pourcentage du nombre de journée ou demi-journée de travail par rapport à une semaine de référence de 5 jours de travail. (par exemple un horaire à 80% d'un temps plein ne pourra pas être organisé sur moins de 4 jours par semaine).

### **8.2.2 – Modalité de calcul des jours de repos**

Le nombre de jours de repos sera calculé proportionnellement à l'ampleur du temps partiel de chaque salarié.

Exemple : Pour une personne OATAM non forfaitée à 50%, le nombre de jours de repos sera de  $13 \times 0,5$  soit 6,5 jours.

## **CHAPITRE IX – INCIDENCE DE LA RTT SUR LES REMUNERATIONS**

Les enjeux de la négociation intervenue dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 publiée au journal officiel du 20 janvier 2000 comportaient un équilibre entre le maintien et l'amélioration :

- De la satisfaction du client,
- De la satisfaction professionnelle du personnel,
- De la compétitivité de l'entreprise.

Les parties signataires sont donc convenus des dispositions ci-après en matière de rémunération :

### **Article 9-1 – Incidence sur la rémunération mensuelle**

Le niveau de la rémunération mensuelle sera maintenu malgré la réduction annuelle du temps de travail.

## **CHAPITRE X – INCIDENCE DE LA RTT SUR L'EMPLOI**

Les signataires du présent accord ont souhaité développer de manière volontariste la création d'emploi dans l'esprit de la loi du 19 janvier 2000 en « favorisant l'emploi par l'aménagement et la réduction de la durée du temps de travail »

## **CHAPITRE XI – CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

### **Article 11.1 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Compte tenu des modalités d'organisation de l'Aménagement et de la réduction du temps de travail convenues dans le présent accord, son entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2004, après réalisation des formalités légales de publicités et de dépôt.

### **Article 11.2 – Clause résolutoire**

Dans l'hypothèse où des normes légales et réglementaires nouvelles remettraient en cause l'équilibre économique et social des dispositions convenues, dans la mesure où ces normes lui sont applicables, cela constituerait une condition résolutoire qui produirait immédiatement ses effets sur simple notification d'une partie signataire aux autres parties signataires.

Les parties signataires se réuniraient alors afin d'examiner la situation ainsi créée.

### **Article 11.3 – Clause de substitution et non cumul**

Les dispositions du présent accord se substitueront aux dispositions de même nature et de même objet, qu'elles aient été mises en place par voie d'accord collectif ou d'usage.

### **Article 11.4– Dénonciation et révision**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée pourra toujours être révisé ou dénoncé par l'une des parties signataires, sous condition d'un préavis de trois mois et dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et le conseil de Prud'homme de VIENNE.

Il comporte 18 pages numérotées de 1 à 18.

Sa signature est intervenue le \_\_\_\_\_ à Fallavier Saint Quentin entre les représentants de la Direction de Newlog , l'Organisation Syndicale, et les représentants du personnel soussignés :

#### **Pour NEWLOG**

#### **Pour les organisations syndicales représentatives**

M. Michel CORNU  
Directeur de NEWLOG

M.Yves LEEMANS pour FO  
Mme Cathy VIVENZA pour UNSA

M.Karine MEI-DUVERGER  
Responsable Ressources Humaines  
Direction Logistique Schneider