

**AVENANT DU 5 MARS 2026 N° 1 PORTANT RÉVISION DE
L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DU 15 OCTOBRE 2014**

ENTRE

La **Société VALLAIR INDUSTRY**, société par actions simplifiée, dont le siège social est située Aéroport de Montpellier, Fréjorgues, 34130 Mauguio, immatriculée au RCS de Montpellier sous le numéro 820716355 composée, au jour de la signature du présent accord, des sites de :

- Aéroport Mauguio, situé à l'adresse précitée,
- Déols situé, Châteauroux Déols Dassault Bâtiment 770 Aéroport, 36130 Déols,
- Hangar Aéroport de Châteauroux, situé Allée Vallair 36130 Coings,
- Aéroport de Vatry, situé rue Blériot Bâtiment Fret 1, 51320 Bussy-Lettrée,
- Aéroport Orly Sud, situé Bâtiment 432 Orly Aérogare, 94310 Orly.

Représentée par son Président, Monsieur Grégoire Lebigot, ayant tout pouvoir pour conclure le présent accord,

D'une part,

Et

La délégation syndicale de l'**UNSA Aérien SNMSAC**,

Représentée par Monsieur Frédéric BONNET, Délégué syndical,

D'autre part,

PRÉAMBULE

L'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail du 15 octobre 2014, applicable au sein de VALLAIR INDUSTRY fait l'objet d'une révision afin de l'adapter aux nouveaux enjeux économiques et opérationnels de l'entreprise.

Historiquement positionnée sur un marché de lessors, caractérisé par une activité relativement linéaire et avec une saisonnalité différente, VALLAIR INDUSTRY a connu ces dernières années une évolution structurelle de son environnement de marché.

La croissance soutenue de la demande passagers et les retards persistants de livraison des avions ont profondément modifié l'équilibre du marché : les lessors ne disposent plus d'avions disponibles en stockage ou en transition, les compagnies aériennes prolongeant leurs contrats de leasing pour répondre à la demande croissante.

Face à ce changement, VALLAIR INDUSTRY a anticipé et opéré en 2024 une réorientation stratégique vers le marché des compagnies aériennes (Airlines). Ce marché se distingue par une saisonnalité forte, concentrant l'essentiel des opérations de maintenance en période hivernale (de mi-octobre à mi-mai), les mois d'été correspondant à la haute saison d'exploitation des compagnies, où les aéronefs ne sont peu voire pas disponibles pour maintenance.

Cette nouvelle configuration impose à VALLAIR INDUSTRY de gagner en flexibilité dans l'organisation du travail, afin d'ajuster ses ressources à une charge d'activité désormais cyclique et concentrée, et d'assurer une réponse réactive et fiable aux impératifs des compagnies aériennes.

La révision de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail du 15 octobre 2014 vise en outre sa mise en conformité avec la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, et avec la fin des contrats de travail de 36 heures au sein de VALLAIR INDUSTRY.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont souhaité réviser l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail du 15 octobre 2014, afin de l'aligner avec les exigences opérationnelles actuelles, dans le respect du cadre légal et conventionnel applicable.



ARTICLE 1 : OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant n° 1 (ci-après « l'**Avenant** ») vise la révision de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail du 15 octobre 2014 (ci-après « l'**Accord d'entreprise** »), actuellement en vigueur au sein de la société VALLAIR INDUSTRY, applicable à l'ensemble de ses salariés, dans tous ses établissements.
Les révisions visent notamment :

- L'augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre du décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, qui passe de 175 heures à 220 heures.
- L'introduction d'un nouveau mode d'organisation du travail pour s'adapter aux périodes de hautes activités, notamment avec des successions d'équipes qui permettront de maintenir l'activité tout au long de la journée.
Sur ces périodes de haute activité, certains salariés occupant des fonctions support, pourront définir leurs horaires de travail, sous réserve notamment de respecter des plages de présences obligatoires.
- Le paiement d'heures supplémentaires réalisées le week-end (samedi et dimanche) à la fin de chaque mois suivant les variables de paie mensuelles et le cumul des heures supplémentaires réalisées en semaine (du lundi au vendredi) sur le Pot d'heures avec paiement en janvier N+1.
- Le don anonyme et gratuit de jours de congés payés aux salariés proche aidant, ou assumant la charge d'un enfant gravement malade ou handicapé, ou dont l'enfant est décédé dans l'année ou confronté au décès de son conjoint pour l'éducation de son ou ses enfant(s) de moins de 10 ans.
- L'impossibilité de reporter les jours de repos d'une année à l'autre.
- La mise en conformité avec la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie.
- Adapter le régime du décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail à la disparition, au sein de l'entreprise, des contrats de 36 heures.
- Encadrer la désignation du jour de solidarité, tout en permettant de la flexibilité pour s'adapter aux variations d'activités.
Le jour de solidarité pourra être changé en un autre jour dans l'année civile que le lundi de Pentecôte avec l'accord du Comité Social et Économique de VALLAIR INDUSTRY.
- La diminution du temps de repas dans le cadre d'une organisation en équipe successive et en continu le week-end.
- L'intégration des compensations de week-end travaillé et du non respect du délai de prévenance de sept (7) jours calendaires.

ARTICLE 2 : ACCORD MODIFIÉ

Le contenu de l'Accord d'entreprise tel que révisé par l'Avenant est annexé (Annexe 1 à l'Avenant), étant précisé que l'Avenant n'a pas eu pour objet de réviser le Chapitre IV de l'Accord d'entreprise qui reste donc dans sa version initiale.

ARTICLE 3 : INFORMATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le comité social et économique a été régulièrement informé sur l'état des négociations du présent Avenant et sur les révisions de l'Accord d'entreprise discutées dans ce cadre.

ARTICLE 4 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

L'Avenant étant signé par l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise, VALLAIR INDUSTRY pourra procéder à son dépôt dès sa signature.

À cette fin VALLAIR INDUSTRY déposera l'Avenant et son Annexe 1, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail :

- Sur la plateforme en ligne de téléprocédure du ministère du travail ;
- Au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'Avenant.

Ces dépôts interviendront au plus tard le 6 mars 2026.

ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET EFFET DE L'AVENANT

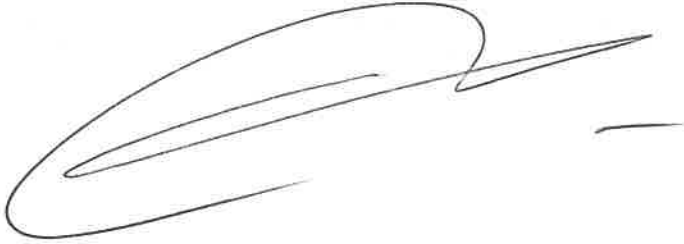
L'ensemble des stipulations de l'Avenant entrera en vigueur le lundi 9 mars 2026. À compter de cette date, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 du Code du travail, les stipulations de l'Accord d'entreprise telles que révisées par l'Avenant, se substitueront de plein droit aux stipulations initiales de l'Accord d'entreprise.

Fait à MAUGUIO, en quatre (4) exemplaires, le 5 mars 2026,

Pour la société

VALLAIR INDUSTRY

Monsieur Grégoire LEBIGOT, en sa qualité de Président,



Pour la délégation syndicale de l'UNSA Aérien SNMSAC,

Monsieur Frédéric BONNET, Délégué syndical,



**ANNEXE 1 À L'AVENANT DU 5 MARS 2026 N° 1 –
ACCORD D'ENTREPRISE DU 15 OCTOBRE 2014,
TEL QUE RÉVISÉ PAR L'AVENANT**

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I-1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les modalités relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de la Société VALLAIR INDUSTRY.

I-2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec la Société VALLAIR INDUSTRY, à temps plein ou à temps partiel, à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit la fonction exercée ou leur ancienneté.

I-3 : LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE SALARIÉS

I-3-1 : LES CADRES DIRIGEANTS

Les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'Entreprise.

Ils occupent un emploi qui répond au moins au degré 9 des critères d'autonomie, de contribution, d'encadrement-coopération et de communication, tel que définis à l'article 60 de la Convention collective. Ils relèvent des catégories d'emplois de I17 à I18 de la classification stipulée par la Convention collective.

Ces collaborateurs se trouvent, sauf dispositions d'ordre public, légalement exclus de l'application des dispositions du Code du Travail sur la durée du travail, les durées maximales, la règle du repos journalier et hebdomadaire et les jours fériés, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Ces collaborateurs bénéficient des congés payés, du repos obligatoire des femmes enceintes, des congés pour événements familiaux.

I-3-2 : LES CADRES AUTONOMES

Les cadres autonomes sont, tels que définis par la Convention collective applicable, les salariés relevant de la catégorie professionnelle des cadres (hors cadres dirigeants), qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui en conséquence travaillent selon une convention de forfait annuel en jours, prévue contractuellement.

Ce sont les salariés qui relèvent des catégories d'emplois de F11 à H16 de la classification stipulée par la Convention collective.

I-3-3 : LES NON-CADRES AUTONOMES

Les non-cadres autonomes sont, tels que définis par la Convention collective, les salariés relevant de la catégorie professionnelle non-cadre, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, et qui en conséquence travaillent selon une convention de forfait annuel en jours, prévue contractuellement.

Ils peuvent relever des catégories d'emplois de C5 à E10 de la classification stipulée par la Convention collective.

Il est précisé que les salariés qui relèvent des catégories C5 à D8 ne sont pas nécessairement des non-cadres autonomes. Ils sont non-cadres autonomes s'ils répondent à la définition du présent article. Autrement, ils sont non-cadres non-autonomes, tel que défini à l'article I-3-4 du présent accord.

Ce sont notamment les emplois suivant au sein de l'entreprise :

FB 6

- Chef d'Equipe
- Responsable Expert Technique
- Acheteur
- Agent Customer Support
- Leader ADV
- Sales Support Manager
- Coordinateur BT et Coordinateur PPL

Les parties conviennent que la liste des fonctions ci-dessus nommée n'est pas exhaustive.

Ces non-cadres autonomes ne relèvent ni de la catégorie des cadres dirigeants ni de la catégorie des cadres autonomes.

I-3-4 : LES NON-CADRES NON-AUTONOMES

Les non-cadres non-autonomes sont les salariés qui ne répondent pas aux définitions ci-dessus des cadres dirigeants, des cadres autonomes et des non-cadres autonomes.

Ils relèvent des catégories d'emplois de A1 à D8 de la classification stipulée par la Convention collective.

Il est précisé que les salariés qui relèvent des catégories C5 à D8 ne sont pas nécessairement des non-cadres non-autonomes. Ils sont non-cadres non-autonomes s'ils répondent à la définition du présent article. Autrement, ils sont non-cadres autonomes, tel que défini à l'article I-3-3 du présent accord.

I-4 : LES FONCTIONS OPÉRATIONNELLES

Sont considérées comme fonctions opérationnelles, au sens du présent Accord, les fonctions directement impliquées dans la réalisation, la coordination ou le support technique des travaux de maintenance aéronautique, dont l'activité a un impact immédiat et mesurable sur l'avancement des chantiers avion et sur le respect des délais contractuels de livraison.

II - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'activité de la Société pouvant être sujette à des variations, les parties reconnaissent qu'il peut être justifié d'aménager l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations, comme entre autres la maintenance et la peinture des avions, en adaptant les horaires de travail dans l'intérêt commun des salariés et de la Société.

II-1 : DISPOSITIONS COMMUNES

II-1-1: DÉFINITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL EFFECTIF

Les dispositions du présent titre s'inscrivent dans la définition du temps de travail prévue par l'article L. 3121-1 du Code du travail, aux termes duquel la durée du travail effectif s'entend du « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Sont considérés comme temps de travail effectif les temps de trajet accomplis en mission à la demande de l'employeur entre tous les sites de la Société.

En application de cette définition, sont notamment exclus du temps de travail effectif:

- Les temps de repas
- Les temps de déplacement habituels domicile/ travail et travail/ domicile

II-1-2 : JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Avec l'accord entre VALLAIR INDUSTRY et le Comité Social et Économique, conclu au plus tard le 31 mars de l'année en cours, le jour de solidarité pourra être fixé à une autre date dans l'année civile afin de tenir compte des contraintes d'activité. À défaut d'accord conclu avant cette date, la journée de solidarité restera fixée au lundi de Pentecôte.

II-1-3 : DON DE JOURS DE REPOS

Tout salarié peut, à sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dans l'une des situations suivantes (sur justificatif de cette situation par le salarié bénéficiaire de ce don) :

- Salarié proche aidant au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- Salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Salarié dont l'enfant, ou la personne à sa charge effective et permanente, âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé, dans l'année ;
- Salarié confronté au décès de son conjoint pour l'éducation de son ou ses enfant(s) de moins de 10 ans.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés en application du premier alinéa du présent article bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

L'anonymat du don est essentiel en ce qu'il garantit sa gratuité. Tout salarié divulguant l'identité du ou des donateurs de congés payés, de quelque manière que ce soit, pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller, en fonction de la gravité des faits, jusqu'à un licenciement.

II-1-4: NOTIFICATION DES PLANNINGS ET DÉLAIS DE PRÉVENANCE

Les plannings sont établis selon une programmation indicative annuelle revue mensuellement, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, par service ou unité de travail.

Le travail est habituellement réparti du lundi matin au vendredi soir, selon le détail horaire stipulé à l'annexe 1 du présent accord pour les salariés à temps plein occupant les postes qui y sont énumérés. La société VALLAIR INDUSTRY pourra modifier unilatéralement les horaires habituels listés à l'annexe 1 du présent accord, ainsi que les postes concernés, après consultation du comité social et économique.

Cette programmation indicative peut faire l'objet d'aménagements essentiellement consécutifs aux variations de l'activité chantiers et maintenance avions.

Les horaires de travail des salariés non-cadres non-autonomes sont obligatoirement notifiés au minimum 7 jours calendaires avant la date à laquelle le changement doit intervenir.

Le même délai est applicable à la notification des jours de travail des salariés non-cadres autonomes, et cadres autonomes, soumis à un forfait en jours, lorsque ces jours de travail sont fixés par la société VALLAIR INDUSTRY.

En cas de réduction de ce délai de prévenance, l'indemnité stipulée par la Convention collective ne sera pas appliquée. En lieu et place, les salariés concernés par cette réduction auront droit à la compensation suivante :

- 70,00 euros bruts lorsque le travail le week-end intervient avec un rappel inférieur au délai de prévenance de 7 jours calendaires ;
- 30,00 euros bruts lorsque le travail nécessite un retour en semaine en dehors des heures du planning ou un changement de planning en semaine avec un rappel inférieur au délai de prévenance de 7 jours calendaires. Est considéré comme rappel en semaine, le fait de rappeler un salarié le soir même alors qu'il a terminé sa journée et est rentré à son domicile ou le fait de demander à un salarié de venir travailler le lendemain alors qu'il ne l'était pas programmé au planning.

II-2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX NON-CADRES NON-AUTONOMES

II-2-1 : LES PAUSES REPAS

Le temps consacré au repas est de 60 minutes par jour.

Cette pause repas est un temps non rémunéré.

Le temps consacré au repas est de 30 minutes par jour lors de l'organisation en horaire décalé, rythme en équipe successive ou en continu le week-end.

Cette pause repas est un temps non rémunéré.

II-2-2 : DURÉE ET AMPLITUDE DU TRAVAIL

La durée quotidienne de travail effectif ne peut être supérieure à 10 heures. La limite peut être portée à 12 heures avec autorisation de la Direction de l'entreprise, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées, engendrant un besoin spécifique d'activité.

De même, la semaine de travail des salariés ne pourra excéder 48 heures de travail effectif et en tout état de cause, sur douze semaines consécutives, cette durée ne pourra dépasser 44 heures.

II-2-3 : TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

La mise en œuvre d'un horaire à temps partiel ne peut être imposée à un salarié à temps plein.

Il peut cependant répondre à un moyen d'organiser au mieux sa vie professionnelle avec les besoins de sa vie privée.

Les salariés à temps plein désirant s'inscrire dans ce dispositif pourront en demander le bénéfice auprès de la Direction des Ressources Humaines qui devra y répondre dans un délai d'un mois, après consultation du supérieur hiérarchique concerné.

En cas d'impossibilité d'apporter une réponse favorable, la Direction des Ressources Humaines s'engage à exposer les raisons objectives de cette impossibilité.

De même, les salariés à temps partiel désirant passer à temps plein suivront le même processus.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps complet.

En ce sens, il ne peut faire l'objet de discrimination au regard du caractère réduit de son activité professionnelle.

Par ailleurs, il bénéficie d'une priorité de retour sur un poste à temps plein si un poste correspondant à ses qualifications est disponible dans l'entreprise et qu'il a manifesté le souhait d'y être affecté.

II-2-4 : MAJORATION DE RÉMUNÉRATION POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, JOURS FÉRIÉS ET DIMANCHE

Les majorations suivantes sont applicables aux heures de travail exceptionnellement réalisées :

- De nuit (plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures) : majoration de 25%
- Un jour férié : majoration de 100%
- Le dimanche : majoration de 100%

Ces majorations ne sont pas cumulables, seule la plus favorable est appliquée.

II-2-5: DÉCOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE (ANCIENNEMENT MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE)

Afin de diminuer le recours à un ajustement des effectifs en fonction de la variation de l'activité, les parties conviennent d'annualiser le temps de travail des salariés sur la base d'un mécanisme de décompte pluri-hebdomadaire.

II-2-5-1: SALARIÉS CONCERNÉS

L'ensemble des salariés non-cadres non-autonomes, tels que définis à l'article I-3-4 du présent accord, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, et qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, seront soumis à un décompte plurihebdomadaire de leur temps de travail, sur l'année (dispositif anciennement connu sous le nom de la modulation du temps de travail sur l'année).

II-2-5-2: PRINCIPE DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR DÉCOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE

La durée annuelle du travail effectif est fixée, pour les salariés à temps plein, à 1 607 heures (1 600 heures + 7 heures de la journée de solidarité), soit une durée moyenne de 7 heures de travail par jour travaillé.

Pour information : Le calcul de la durée annuelle de travail est le suivant :

365 jours – 104 samedis/dimanches – 25 jours de congés payés – 8 jours Fériés en moyenne = 228 jours travaillés

228 jours travaillés * 7 heures de travail en moyenne par jours travaillé (semaine de 5 jours à 35 heures) = 1 596 heures (arrondie à 1 600 heures) + 7 heures de la journée de solidarité = 1 607 heures.

La période de référence est l'année civile.

Pour les salariés embauchés au cours de la période de référence, il conviendra de retenir le premier jour de travail et pour ceux quittant la Société, le dernier jour de travail. Le décompte de leur durée du travail sera alors proratisé.

Pour les salariés en temps partiel, la durée annuelle du travail effectif est fixée selon le calcul suivant :

365 jours – 104 samedis/dimanches – 25 jours de congés payés – 8 jours Fériés en moyenne = 228 jours travaillés

$(228 \text{ jours travaillés} + \text{journée de solidarité}) * (\text{durée de travail moyenne hebdomadaire contractuelle} / 5) = \text{durée annuelle de travail effectif pour les salariés à temps partiel.}$

II-2-5-3 : AMPLITUDES BASSES ET HAUTES DE DÉCOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE

Dans le cadre du décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, il est convenu de fixer les amplitudes basses et hautes de durée hebdomadaire du travail pour une semaine complète d'un salarié à temps plein :

- La limite basse est de 21 heures de travail effectif par semaine,
- La limite haute est de 48 heures de travail effectif par semaine.

Les amplitudes basses et hautes de durée hebdomadaire du travail pour une semaine complète d'un salarié à temps partiel :

- La limite basse est calculée comme suit :

Limite basse (arrondie à l'heure inférieure) = $21 * (\text{durée de travail moyenne hebdomadaire contractuelle}) / 35$
*Par exemple, un salarié avec une durée de travail moyenne hebdomadaire contractuelle de 24 heures, cela donne $21 * 24 / 35 = 14,4$, qui est arrondi à l'heure inférieure, soit 14 heures.*

- La limite haute est de 48 heures de travail effectif par semaine.

II-2-5-4: MODALITÉS DE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL ET « POT » DE RTT

Le temps de travail est décompté sur l'année. La détermination des heures supplémentaires et des heures complémentaires ne se fait qu'au regard du nombre d'heures de travail effectif sur l'année. Ainsi :

- Les heures effectuées au-delà de la 35^{ème} heure de travail hebdomadaire ne sont pas des heures supplémentaires. Seules les heures effectuées au-delà de la 1 607^{ème} heure de travail annuelle sont des heures supplémentaires,
- Les heures effectuées au-delà de la durée de travail moyenne hebdomadaire contractuelle pour les salariés à temps partiel ne sont pas des heures complémentaires. Seules les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail effectif des salariés à temps partiel sont des heures complémentaires.

Les parties conviennent que les heures effectuées en semaine (du lundi au vendredi) au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail (35 heures pour les salariés à temps plein, et durée de travail moyenne hebdomadaire contractuelle pour les salariés à temps partiel), seront affectées dans un compteur « pot » et généreront des heures de RTT (heures de repos en réduction du temps de travail).

Les heures de RTT pourront soit être récupérées par la prise régulière à hauteur d'une heure minimum (50% au choix du salarié; 50% au choix de l'employeur) soit être payées sur le mois de janvier suivant la période de référence.

Les heures de RTT pourront être prises de façon fractionnée ou consécutive. Si elles sont prises consécutivement, l'absence du salarié résultant de cette prise d'heures de RTT ne pourra excéder une semaine.

Elles ne pourront, sauf accord du responsable du service, être accolées à des jours de congés payés.

Le temps de repos quotidien entre deux journées ne peut être inférieur à 11 heures.

Le temps de repos hebdomadaire ne pourra pas être inférieur à 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien minimum, soit un minimum total de 35 heures.

Les heures de RTT ne pourront pas être reportées d'une année sur l'autre.

Les heures réalisées le week-end (samedi et/ou dimanche) au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail (35 heures pour les salariés à temps plein, et durée de travail moyenne hebdomadaire contractuelle pour les salariés à temps partiel), seront rémunérées avec la majoration stipulée à l'article II-2-5-5-1 de cet accord suivant le planning des variables de paye sur le mois concerné et ne seront pas versées dans le Pot d'heures (Pot RTT).

Toutefois, les heures réalisées le week-end seront comptabilisées dans le contingent des heures supplémentaires de 220 heures ou 300 heures suivant l'année concernée.

II-2-5-5: RÉMUNÉRATION

Il est convenu que la rémunération annuelle brute de chaque salarié concerné par le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail sur l'année sera lissée sur une base mensuelle, pendant toute la période de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées.

En fin de période du décompte pluri-hebdomadaire, le décompte d'heures de chaque salarié sera effectué.

S'il apparaît qu'un salarié a effectué, du fait de l'employeur, moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui seront acquises.

Toutefois, dans le cadre d'un décompte d'heures négatif du fait d'une situation individuelle et exceptionnelle du salarié, ces heures seront reportées l'année suivante.

S'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures que la durée annuelle du travail effectif définie à l'article II-2-5-2 du présent accord, ces heures lui seront alors payées sous forme d'heures supplémentaires pour les salariés à temps pleins et sous formes d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel, dans les conditions définies aux articles suivants.

II-2-5-5-1: HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les salariés à temps plein, la durée annuelle du temps de travail déclenchant l'application de la législation relative aux heures supplémentaires est fixée à 1607 heures par année de référence pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, le plafond déclenchant l'application de la législation relative aux heures supplémentaires est calculé au prorata de son temps de présence dans la Société.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. VALLAIR INDUSTRY pourra, conformément à la Convention collective, mobiliser une année sur deux un contingent additionnel de 80 heures supplémentaires. Ce contingent additionnel ne pourra être mobilisé que sur décision expresse et écrite de VALLAIR INDUSTRY.

Les heures effectuées au-delà des 1607 heures annuelles (heures réalisées le week-end au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail et heures inscrites dans le pot RTT qui n'auront pas été récupérées sous la forme d'un repos sur la période de référence) seront rémunérées sur le mois de janvier suivant la période de référence écoulée, avec la majoration suivante :

- Les 220 premières heures supplémentaires accomplies dans l'année seront majorées de 25 %,
- Les heures supplémentaires accomplies à compter de la 221^{ème} heure supplémentaire dans l'année, dans le cadre du contingent additionnel de 80 heures supplémentaires exposé ci-dessus, seront majorée de 50 %, conformément aux dispositions de la Convention collective.

Les Parties rappellent que les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne sont pas applicables aux salariés soumis à une convention de forfait en jours.

II-2-5-5-2: HEURES COMPLÉMENTAIRES

Pour les salariés à temps partiel, la durée annuelle du temps de travail déclenchant l'application des règles relatives aux heures complémentaires est fixée selon le calcul stipulé à l'article II-2-5-2 du présent accord, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.



Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, le plafond déclenchant les règles relatives aux heures complémentaires est calculé au prorata de son temps de présence dans la Société.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée annuelle de travail accomplie par un salarié à temps partiel à 1 607 heures ou plus. Par dérogation à l'article 117.2 de la Convention collective, le nombre d'heures complémentaires peut être supérieur au cinquième de la durée de travail annuel.

Les heures complémentaires (heures réalisées le week-end au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail et heures inscrites dans le pot RTT qui n'auront pas été récupérées sous la forme d'un repos sur la période de référence) seront rémunérées sur le mois de janvier suivant la période de référence écoulée, avec la majoration suivante, conformément aux dispositions de la Convention collective :

- Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite du dixième de la durée annuel du travail,
- Au-delà elle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

II-2-6: HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Les salariés non-cadres non-autonomes, définis à l'article I-3-4 du présent accord, et occupant l'un des postes supports listés ci-après, pourront bénéficier, au service de l'activité, du dispositif d'horaires individualisés.

Dans ce cas, ils ne seront pas soumis à l'horaire collectif de travail et devront définir leur horaire de travail, sous réserve de respecter des plages de présence obligatoire fixés par VALLAIR INDUSTRY et dans la limite des durées maximales de travail.

Ces salariés sont par ailleurs soumis à l'aménagement du temps de travail du décompte pluri-hebdomadaire sur l'année suivant l'article II-2-5 du présent accord. C'est dans ce cadre que VALLAIR INDUSTRY pourra faire moduler leur volume horaire hebdomadaire.

Listes des postes supports éligibles :

- Service Magasin,
- Service PPL.

II-3: DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS OCCUPANT DES FONCTIONS OPÉRATIONNELLES

Afin de s'adapter aux périodes de haute activité, pouvant varier en fonction des engagements opérationnels et de la demande du marché, VALLAIR INDUSTRY pourra recourir aux modes d'organisation du travail détaillés aux articles suivants, II-3-1 et II-3-3. Ces modes peuvent être cumulés.

La période de haute activité est définie comme toute période nécessitant, pour des raisons opérationnelles et contractuelles, la mise en œuvre d'horaires spécifiques afin de garantir la bonne exécution des engagements pris par l'entreprise.

II-3-1: ÉQUIPES SUCCESSIVES

Équipes successives dans la journée (principe d'équipes en horaires décalés décrit en annexe 1 au présent accord : plusieurs groupes de salariés se succèdent aux mêmes postes, de sorte à assurer une continuité de l'activité dans la journée. Ces équipes pourront être, à la décision de VALLAIR INDUSTRY, avec ou sans chevauchement, fixes ou tournantes.

Les horaires en annexe 1 au présent accord définissent l'amplitude horaire qui intégrera une pause repas de 30 minutes non rémunérée.

Les salariés cadres autonomes, et non-cadres autonomes, bénéficiant d'un forfait jours, auront droit, pour chaque journée travaillée à l'encadrement d'un travail en équipes successives, à une prime égale à 1/16^{ème} du salaire journalier minimum hiérarchique, tel qu'il est fixé par la Convention collective pour leur catégorie d'emploi.

Les salariés non-cadres non-autonomes, auront droit pour chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique, tel qu'il est fixé par la Convention collective pour leur catégorie d'emploi.

II-3-2: TRAVAIL CONTINU SUR LA SEMAINE

Travail continu sur la semaine, avec attribution par roulement du repos hebdomadaire, qui conformément à l'article L. 3121-2 du code de travail, ne pourra pas être inférieur à 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien minimum, soit un minimum total de 35 heures.

Les salariés soumis à un travail continu sur la semaine auront droit aux primes suivantes lorsqu'ils seront ainsi amenés à travailler le weekend :

- 40,00 euros bruts lorsque les salariés travaillent le samedi ou le dimanche ;
- 60,00 euros bruts lorsque les salariés travaillent sur un même weekend le samedi et le dimanche.

II-3-3: AUGMENTATION DE LA DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL

La durée quotidienne du travail pourra être portée, exceptionnellement, en fonction des nécessités, pour les salariés non-cadres non-autonomes, jusqu'à 12 heures.

III - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS (FORFAIT EN JOURS)

III-1: PRINCIPE DES CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS

Les cadres autonomes et les non-cadres autonomes disposent de toute latitude pour déterminer l'amplitude de leurs journées de travail dans le respect des consignes qui leur sont données et sans compromettre le bon fonctionnement de leur service. Ils ne sont pas soumis aux dispositions comptabilisant la durée quotidienne et hebdomadaire de travail effectif mais doivent respecter les dispositions légales ou conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire. Ils sont soumis à un régime de forfait annuel en jours dans les conditions fixées par la Convention collective.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année d'un cadre autonome, son forfait maximum en jours sera ajusté en fonction de sa date d'entrée ou de sortie dans l'année.

Chaque cadre autonome utilisera le système de gestion des temps en vigueur dans l'entreprise et badgera tous les jours, ce qui permettra d'assurer le respect du décompte effectif de son activité. Ces jours seront ainsi comptabilisés. Sauf instruction explicite de la Société VALLAIR INDUSTRY, les cadres autonomes sont tenus de ne pas dépasser leur forfait annuel. Ils devront en conséquence prendre l'ensemble de leurs jours de repos dans l'année. Ces jours ne pourront pas être reportés sur l'année suivante.

Le temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés correspondant à 218 jours de travail effectif par année complète de présence, dont un jour au titre de la journée de solidarité.

Les éventuels congés conventionnels et jours d'ancienneté, les absences tels que notamment l'arrêt maladie, le congé maternité ou le congé paternité, se soustraient à ce plafond de 218 jours.

Pour se conformer au plafond de jours travaillés, les salariés soumis à une convention de forfait en jours bénéficieront de jours de repos sur l'année, dénommés dans le présent accord «JRTT» (jour de repos en réduction du temps de travail), et nécessitant pour leur calcul un décompte annuel du temps de travail. La période de référence pour l'acquisition des JRTT s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile. L'entrée ou la sortie d'un salarié en cours de période entraîne un nombre de jours de repos calculé prorata temporis.

Le travail est habituellement réalisé en semaine (du lundi au vendredi). Les éventuels jours travaillés les week-ends, devront être récupérés par des jours de repos (dit jours de repos « OFF ») dans le mois qui suit.

Il est précisé que les conventions de forfait en jours existant à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas remises en cause.

III-2: MODALITÉS DE PRISE DES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES JOURS DE REPOS « OFF » ACQUIS PAR LE SALARIÉ

Les JRTT acquis dans les conditions précitées devront être pris soit par demi-journées soit par journées complètes au plus tard avant le terme de l'année de référence et avec un délai de prévenance de deux semaines sauf accord des parties.

Il est rappelé que dans le cadre d'un forfait jours, la demi-journée est définie comme une période de travail se distinguant par la pause repas de l'horaire de jour: toute absence ou pose de RTT inférieure à la pause repas correspond à une demi-journée, tandis qu'une absence s'étendant au-delà de la pause repas est considérée comme une journée complète.

Les JRTT pourront être pris de façon fractionnée ou consécutive. S'ils sont pris consécutivement, l'absence du salarié résultant de cette prise de repos de RTT ne pourra excéder une semaine, sauf accord exceptionnel de l'employeur.

Ils ne pourront, sauf accord du responsable du service, être accolés à des jours de congés payés.

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de JRTT de l'année.

Si le collaborateur n'a pas été mis dans l'impossibilité de les prendre du fait de l'activité (demande expresse de la hiérarchie pour des raisons opérationnelles), les JRTT seront perdus et ne pourront faire l'objet d'aucune indemnisation.

Les Jours de repos « OFF » pourront être pris de façon fractionnée ou consécutive. S'ils sont pris consécutivement, l'absence du salarié résultant de cette prise de repos « OFF » ne pourra excéder une semaine, sauf accord exceptionnel de l'employeur.

Ils ne pourront, sauf accord du responsable du service, être accolés à des jours de congés payés.

Si le collaborateur n'a pas été mis dans l'impossibilité de les prendre du fait de l'activité (demande expresse et formelle de la hiérarchie pour des raisons opérationnelles), les Jours de repos « OFF » seront perdus et ne pourront faire l'objet d'aucune indemnisation.

IV – ENTRÉE EN VIGUEUR ET APPLICATION

IV-1: SUBSTITUTION

Il est expressément convenu que le présent accord :

- Se substitue à tout accord, disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mise en place antérieurement par quelque mode que ce soit, et qui aurait le même objet ;
- Constitue un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

IV-2: RÈGLEMENT DES LITIGES

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

IV-3: ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent expressément de fixer la date d'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions du présent accord au 15 mai 2014 après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du délai de préavis de trois mois.

Il est convenu également que toute nouvelle mesure législative ou conventionnelle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînera une rencontre entre la Direction et les organisations syndicales représentatives, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendra d'en tirer.

À cet égard, il est rappelé que le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis d'un mois.

IV-4: FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera envoyé, à la diligence de La société LATECOERE INDUSTRY, en un exemplaire papier original et un exemplaire électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Toulouse et de Montpellier.

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion conformément aux articles R. 2231-1 et suivants du Code du travail.

AB 6

**ANNEXE 1 À L'ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
HORAIRES HABITUELS DE TRAVAIL**

**GRILLE HORAIRE SERVICES PRODUCTION
SITE MONTPELLIER, CHATEAUROUX**

	PRODUCTION HORAIRE EQUIPE JOURNEE							Total	Durée de la pause repas Non rémunérée	
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche			
Emplois éligibles : Chef d'équipe Adjoint Chef d'équipe Technicien/Mécanicien avions (spécialités: B1 / B2 / Cabine / NDT / Experts / Aérostructures- composites / Moteur) Apprenti mécanicien avions	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00			35h	1h	
	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00				30 min	
	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30					
	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00					
	PRODUCTION HORAIRE EQUIPE MATIN									
	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00			35h	30 min	
	10H15-11H30	10H15-11H30	10H15-11H30	10H15-11H30	10H15-11H30					
	12H00-13H30	12H00-13H30	12H00-13H30	12H00-13H30	12H00-13H30					
	PRODUCTION HORAIRE EQUIPE APRES MIDI									30 min
	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30			35h	30 min	
14H45-18H30	14H45-18H30	14H45-18H30	14H45-18H30	14H45-18H30						
19H00-20H30	19H00-20H30	19H00-20H30	19H00-20H30	19H00-20H30						
PRODUCTION HORAIRE EQUIPE MATIN LE WEEK END									30 min	
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	42h	En fonction de la grille horaire		
HORAIRE EQUIPE MATIN ou JOURNEE ou exceptionnellement APRES MIDI en respectant le repos légal					06H00-10H00					
					10H15-11H30					
					12H00-13H30					
PRODUCTION HORAIRE PERIODE BASSE										
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	à partir de 21h			
3 à 4 jours de travail sur la semaine entre le lundi et le samedi en fonction de l'activité et selon l'un des horaires ci-dessus										

La pause de 15min peut être décalée sur demande du Manager

GRILLE HORAIRE SERVICES SUPPORT SITES MONTELLIER, CHATEAUROUX

Durée de la pause repas
Non rémunérée
1h

PPL/BT HORAIRES EQUIPE JOURNEE							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00			35h
10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00			
13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30			
14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00			
PPL/BT HORAIRES EQUIPE APRES-MIDI							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
10H00-12H00	10H00-12H00	10H00-12H00	10H00-12H00	10H00-12H00			35h
13H00-15H30	13H00-15H30	13H00-15H30	13H00-15H30	13H00-15H30			
15H45-18H00	15H45-18H00	15H45-18H00	15H45-18H00	15H45-18H00			
PPL/BT HORAIRES EQUIPE MATIN LE WEEK END							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
HORAIRE EQUIPE MATIN ou JOURNEE ou exceptionnellement APRES MIDI en respectant le repos légal					06H00-10H00		35h
					10H15-11H30		
					12H00-13H30		
PPL/BT HORAIRES PERIODE BASSE							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
3 à 4 jours de travail sur la semaine entre le lundi et le samedi en fonction de l'activité et selon l'un des horaires ci-dessus							35h

Emplois éligibles :
Agents PPL
Coordinateur production
Assistant Support PPL/BT
Apprentis PPL/BT

30 min

30 min

30 min

MAGASIN HORAIRES EQUIPE JOURNEE							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00			35h
10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00			
13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30			
14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00			
MAGASIN HORAIRES EQUIPE MATIN							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
06H00-10H00	06H00-10H00	06H00-10H00	06H00-10H00	06H00-10H00			35h
10H15-11H30	10H15-11H30	10H15-11H30	10H15-11H30	10H15-11H30			
12H00-13H30	12H00-13H30	12H00-13H30	12H00-13H30	12H00-13H30			
MAGASIN HORAIRES EQUIPE APRES MIDI							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
10H30-12H30	10H30-12H31	10H30-12H32	10H30-12H33	10H30-12H34	10H30-12H35		35h
13H30-15H00	13H30-15H01	13H30-15H02	13H30-15H03	13H30-15H04	13H30-15H05		
15H15-18H30	15H15-18H31	15H15-18H32	15H15-18H33	15H15-18H34	15H15-18H35		
MAGASIN HORAIRES EQUIPE MATIN LE WEEK END							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
HORAIRE EQUIPE MATIN ou JOURNEE ou exceptionnellement APRES MIDI en respectant le repos légal					06H00-10H00		42h
					10H15-11H30		
					12H00-13H30		
MAGASIN HORAIRES PERIODE BASSE							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
3 à 4 jours de travail sur la semaine entre le lundi et le samedi en fonction de l'activité et selon l'un des horaires ci-dessus							à partir de 21h

Emplois éligibles :
Chef d'équipe Magasin
Magasinier

1h

30 min

30 min

30 min

En fonction de la grille horaire

SUPPORT PRODUCTION HORAIRES JOURNEE							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00	08H00-10H00			35h
10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00			
13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30			
14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00	14H45-16H00			

Emplois éligibles :
Techniciens Moyens Généraux
Assistant Admin Accueil
Logisticien

1h

SUPPORT HORAIRES JOURNEE							
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
09H00-10H00	09H00-10H00	09H00-10H00	09H00-10H00	09H00-10H00			35h
10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00	10H15-12H00			
13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30	13H00-14H30			
14H45-17H00	14H45-17H00	14H45-17H00	14H45-17H00	14H45-17H00			

Emplois éligibles :
Technicien ADV
Coordination Slaes
Technicien informatique

1h

La pause de 15min peut être décalée sur demande du Manager

FB 6

GRILLE HORAIRE PRODUCTION LINE
SITE ESCALE VATRY

Durée de la pause repas
Non rémunérée
1h

Emplois éligibles :	PRODUCTION HORAIRES						
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Chef d'escale/MCC Technicien avion (B1/B2) Mécanicien avion Logisticien	L'horaire de travail répond aux impératifs opérationnels clients de l'escale line dans la limite de la réglementation du travail (amplitude, temps de repos)						



