

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ASSIST'AIR
PICARDIE**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société **ASSIST'AIR PICARDIE**, SASU au capital de 10 000€ euros, immatriculée au RCS 842 240 731 de Beauvais sous le numéro 842 240 731 00013, code APE : 5223Z ; dont le siège social est situé au 1 rue Jean Monnet - 60 000, représentée par M. Christian MELLION en qualité de Président

D'une part,

ET,

L'organisation syndicale UNSA AERIEN, représentée par Monsieur Fabien LESAGE, délégué syndical,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Depuis la reprise de l'exploitation par **ASSIST'AIR PICARDIE** en date du 25 mars 2019, l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail a toujours été suivi.

Depuis la reprise d'activité après la crise Covid, la direction s'est rendu compte que l'organisation du temps de travail n'était plus adaptée au volume d'activité de la société. Elle a donc prévu de créer une 4^{ème} équipe afin de palier au renfort des 3 équipes en place. Les parties se sont donc rencontrées afin de définir, par voie négociée, le cadre et les modalités différentes de cette équipe 4.

Après plusieurs réunions de négociation, les parties ont défini, dans le présent accord les modalités d'aménagement applicables aux salariés intégrant cette équipe de renfort « 4 ».

Le présent accord se substitue à l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail du 26 décembre 2018, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019 notifié par SAMSIC ASSISTANCE PICARDIE.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord relatif l'aménagement du temps de travail est applicable à l'ensemble des salariés de la Société **ASSIST'AIR PICARDIE** titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée (à temps plein, ou à temps partiel), à l'exception du personnel administratif cadre et non- cadre (*exemple : responsable d'exploitation, assistante d'exploitation*).

ARTICLE 2 - DEFINITION ET PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DURÉE DU TRAVAIL

2.1 - Durée collective de travail :

Conformément aux dispositions de l'article L3121-27 du code du travail, la durée théorique moyenne du travail pour un salarié à temps complet est de 35 heures par semaine civile, soit 151,67 heures pour un mois civil.

Il s'agit d'un nombre d'heures de travail moyen, identique chaque mois de l'année, quel que soit le nombre de jours dans le mois.

2.2 - Définition du temps de travail effectif :

Conformément à l'article L.3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'entreprise et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

2.3 - Amplitudes maximales journalières et hebdomadaires de travail

Conformément à l'article L.3121-18 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif ne pourra pas dépasser 10 heures. La durée du travail pourra être portée à 12 heures quotidiennes dans les cas suivants :

- En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par Décret
- En cas d'urgence, déterminée par Décret
- Dans les cas prévus dans l'article L.3121-19 du Code du Travail.
- A cette liste s'ajoutent les contraintes d'exploitation telles que : retard avion, météo dégradée, colis suspect.

La durée du travail quotidienne ne pourra pas être inférieure à **5 heures pour les temps complet** et ne peut pas être inférieure à **4 heures pour les temps partiel**.

Il est précisé que la durée quotidienne de travail effectif doit s'apprécier dans le cadre de la journée civile de 0 heure à 24 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif :

- Ne pourra dépasser 48 heures par semaine civile et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Ne pourra être inférieure à 25 heures par semaine civile.

Il est précisé que la durée hebdomadaire de travail doit s'apprécier dans le cadre de la semaine civile de lundi 0h à dimanche 24h.

2.4 - Amplitudes maximales journalières et hebdomadaires de travail

Conformément aux dispositions légales, les temps de repos quotidien et hebdomadaire doivent être respectés. Aussi, la durée journalière de repos entre chaque vacation ne pourra être inférieure à 11 heures, et hebdomadaire de 35 heures sur une période maximale de 6 jours travaillés consécutivement. Ces durées devront être respectées sur les plannings transmis aux salariés.

Les parties mentionnent que le travail en horaires fractionnés ne sera en aucun cas utilisé sur le site, pour le personnel visé par le présent accord.

La Direction s'engage à planifier un weekend de repos toutes les 3 semaines (samedi et dimanche), à l'ensemble des salariés visés par le présent accord.

ARTICLE 3 - MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de permettre la prise en compte des variations aléatoires de charges de travail, les parties ont convenu de prévoir, pour les salariés, définis à l'article 1, embauchés en CDD ou en CDI en temps complet comme en temps partiel, un aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, conformément aux dispositions de l'article L.3121-44 du Code du Travail.

En effet la nécessité du service et les contraintes liées aux demandes des clients rendent impossible de faire effectuer 35 heures de travail par semaine par des services identiques. Ceux-ci sont d'une durée variable.

3.1-a - Organisation du temps de travail retenu dans l'entreprise

A compter de la prise d'effet du présent accord, la période de référence retenue pour la définition de la durée du travail est égale à trois semaines et correspond à 105 h, soit une moyenne de 35 heures sur 3 semaines.

- Pour les équipes 1, 2 et 3 le rythme de travail sera identique d'un cycle à l'autre et sera déterminé comme suit :
 - 3 jours de travail,
 - 2 jours de repos,
 - 3 jours de travail,
 - 2 jours de repos,
 - 4 jours de travail
 - 1 jour de repos,
 - 4 jours de travail,
 - 2 jours de repos.

Les jours de repos hors congés payés seront donc fixes, sauf accord du salarié.

3.1-b - Organisation du temps de travail retenu dans l'entreprise pour l'équipe 4 renfort

Pour l'équipe de renfort « 4 » le rythme de travail sera différent afin d'ajuster la planification et ainsi fluidifier les missions de tout à chacun.

POUR LES TEMPS COMPLET :

- 2 jours de travail,
- 1 jour de repos,
- 5 jours de travail,
- 2 jours de repos,
- 5 jours de travail
- 1 jour de repos,
- 3 jours de travail,
- 2 jours de repos.

POUR LES TEMPS PARTIEL :

- 2 jours de travail,
- 1 jour de repos,
- 2 jours de travail,
- 1 jour de repos,
- 2 jours de travail,
- 2 jours de repos,
- 4 jours de travail,
- 1 jour de repos
- 4 jours de travail,
- 2 jours de repos,

- La planification étant modifiée avec accord du salarié suivant le planning saisonnier (dit été et hiver)
- L'équipe numéro 4 se verra accorder au minimum 6 jours de repos sur un cycle de trois semaines ainsi qu'un weekend toutes les trois semaines.
- Une clause de revoyure est prévue tous les 3 mois afin d'étudier la possibilité d'intégrer l'une des 3 premières équipes.
- L'équipe renfort ayant en moyenne un jour de repos en moins par cycle par rapport au 3 autres équipes, celle-ci se verra accorder une indemnité de transport supérieur à hauteur de 25euro brut par mois pour donner suite au déplacement supplémentaire.
- À la suite du nombre de repos inférieur l'équipe renfort se verra accorder une prime à hauteur de 60€ brut mois de compensation.
- Pour donner suite au nombre de vacations du soir en moins, l'équipe 4 se verra attribuer en compensation 4 paniers repas conventionnelle en plus des paniers prévu sur le mois.
- Possibilité d'échanger avec les autres équipes de manière ponctuelle et avec accord salarié.
- Ces dispositions ne sont applicables que lors de l'intégration d'un salarié dans l'équipe 4 et seront abandonnées en cas de basculement dans les autres équipes.

3.2 - Règles de programmation de la durée et des horaires de travail

La répartition des horaires de travail est déterminée par le planning mensuel prévisionnel qui est remis aux salariés, soit en main propre, soit diffusé sur le site du personnel, au moins 7 jours avant le début de chaque mois.

Il est précisé que la programmation de la durée et des horaires de travail peut nécessiter un ré-ajustage au-delà de ces 7 jours. Ainsi, la Direction pourra modifier le planning 72 heures avant la date d'effet de modification en cas de nécessité de service.

Ce délai pourra être inférieur à 72 heures sous réserve de l'accord express du salarié.

La modification est portée à la connaissance du salarié par l'envoi du planning modifié par voie d'affichage, par remise en main propre contre signature ou par diffusion sur le site du personnel.

3.3 - Absences et congés

Les absences rémunérées ou indemnisées, congés ou autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en vertu des dispositions conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les absences des salariés seront décomptabilisées en fonction des heures qu'ils auraient dû effectuer pendant sa ou ses vacations.

Les heures qui n'auront pu être effectuées au titre d'autres absences non payées ou non justifiées ne pourront rentrer en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

3.4 - Définition des heures supplémentaires

Par principe, est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif, accomplie à la demande de l'employeur, au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale, et ce, compte tenu de l'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

3.5 - Régime des heures supplémentaires

La durée moyenne de travail effectif sur la période est fixée à 35 heures travaillées, soit 105 heures travaillées sur 3 semaines.

Les heures effectuées au-delà de 105 heures sur la période de référence donnent lieu à une contrepartie majorée sous forme de salaire.

Les heures supplémentaires réalisées et décomptées sur la période de référence définie à l'article 3.1 par les salariés à temps complet sont majorées conformément aux dispositions légales, soit :

- De 106 à 129 heures : 25 %
- Au-delà de 129 heures : 50 %.

3.6 - Contingent des heures supplémentaires

Les parties au présent accord conviennent de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures.

3.7- Travail du dimanche

Les heures travaillées le dimanche sont majorées à 25% du taux horaire contractuel. Ces dernières seront rémunérées sur le mois civil ou sur le mois N+1 si ces heures sont effectuées après la clôture de paie.

3.8 - Travail de Nuit

Les heures travaillées de nuit (22h à 6h) sont majorées à 50% du taux horaire contractuel. Ces dernières seront rémunérées sur le mois civil ou sur le mois N+1 si ces heures sont effectuées après la clôture de paie.

3.9 - Jours fériés

Les heures travaillées un jour férié sont majorées à 100% du taux horaire contractuel. Ces dernières seront rémunérées sur le mois civil ou sur le mois N+1 si ces heures sont effectuées après la clôture de paie.

3.10 - Entrées et sorties en cours de période

Il est entendu que les salariés CDI ou CDD, à temps plein, entrant ou sortant en cours de période seront rémunérés sur la période concernée proportionnellement à ce qu'il aurait dû travailler durant la période entière.

Les heures correspondantes aux périodes non travaillées, du fait du départ ou de l'entrée au cours la période, ne sont pas décomptées du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ou complémentaires s'il s'agit d'un salarié à temps partiel.

3.11 - Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale du temps de travail, donc inférieur à un temps plein. Il bénéficie des mêmes droits qu'un salarié à temps complet.

La durée du travail et les majorations éventuelles s'apprécient dans le cadre de la période de référence retenue telle que définie à l'article 3.1.

La répartition de la durée et des horaires de travail sera fixée dans le contrat de travail et devra impérativement être respectée. Si cette répartition est incompatible avec le cycle mis en place, tout changement devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié. A défaut, le salarié sera placé hors cycle.

Il est précisé que la répartition de la durée et des horaires pourra être modifiée en fonction des nécessités du service et notamment en cas de commandes supplémentaires ou de remplacement de salariés absents, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

La durée du travail à ne pas dépasser pour les salariés à temps partiel est de 105 heures sur la période de référence définie à l'article 3.1 du présent accord collectif.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de travail appréciée dans le cadre de la période de référence retenue dans le présent accord.

Le nombre d'heures complémentaires est apprécié dans le cadre de la période de référence retenue dans le présent accord.

Les heures complémentaires sont fixées à 10 % de l'horaire moyen contractuel, et rémunérées selon la législation en vigueur.

Les articles 3.3 - Absences et congés et 3.10- entrée et sortie en cours de période sont applicables aux salariés à temps partiel.

Selon le Code du travail, les contrats de travail à temps plein sont proposés en priorité au personnel à temps partiel. A la suite de la conclusion du présent accord, cette disposition sera rappelée par courrier, dans les meilleurs délais, aux salariés à temps partiel présents à la date de conclusion dudit accord.

Un contrat de travail à temps complet ne peut être proposé à un salarié à temps partiel multi-employeurs qui travaille à temps complet dans une autre entreprise.

3.12 - Journée de solidarité

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées prévoit la création d'une contribution de solidarité autonomie qui doit permettre d'assurer le financement de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. En contrepartie, il est créé une journée de solidarité qui prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour l'ensemble des salariés

Les parties s'accordent pour impacter la journée de solidarité sur la prise d'un CP ou d'une majoration de Jour Férié suivant le planning.

3.13 - Rémunération

Il est rappelé que compte tenu des variations d'horaires inhérentes à la période de référence retenue et afin d'éviter toute variation de rémunération, le salaire de base sera indépendant à l'horaire réellement effectué sur le mois. Ainsi, la base allouée à chaque rémunération mensuelle sera de 151,67 heures un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

3.14 - Prime de transport

La prime de transport est proratisée en fonction de l'absence sur les jours de travail effectif. Les jours de repos englobés durant cette absence n'entreront pas dans le système de proratisation.

3.15 - Heures de délégation

Les heures de délégation sont payées à échéance normale. Elles seront rémunérées dans les mêmes conditions que celles définies au point 3.1 du présent accord.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS FINALES

4.1 - Modalités de suivie de l'application de l'accord et clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que tous les trois ans, à la date d'anniversaire du présent accord collectif, un point sera fait sur la mise en œuvre de cet accord.

A cette occasion, un bilan sur l'application de l'accord sera présenté par la Direction.

4.2 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

4.3 - Révision de l'accord

Il est rappelé que la procédure de révision d'un accord consiste à modifier et/ou compléter l'accord existant par avenant.

Conformément à la législation en vigueur au jour de la signature du présent accord, ce dernier pourra faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres partenaires signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les partenaires devront s'être rencontrés en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties intéressées conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions au présent accord.

R7FL

4.4 - Dénonciation de l'accord

Il est rappelé que la procédure de dénonciation consiste à mettre un terme au présent accord.

Conformément à la législation en vigueur au jour de la signature du présent accord, les partenaires signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des partenaires signataires et sera déposée par la partie qui dénonce, auprès de l'Administration du travail et du Conseil de Prud'hommes compétents.

Il est rappelé que le présent accord forme un ensemble contractuel indivisible. Une éventuelle dénonciation visera donc obligatoirement la totalité de l'accord.

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

Les dispositions du présent accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Les dispositions du nouvel accord éventuellement conclu se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, la date de signature.

4.5 - Notification et publicité et dépôt

Conformément à la législation en vigueur au jour de la signature du présent accord, ce dernier sera transmis par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire du présent accord dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire et affiché dans la Société ASSIST'AIR PICARDIE.

Le présent accord sera également déposé :

- en version papier et version électronique auprès de l'Administration du travail compétente ;
- en version papier au Conseil de Prud'hommes compétent;
- en version papier à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche.

Fait à Beauvais, le 14 décembre 2022.

Parapher chaque page - signer la dernière page

Pour la DIRECTION :
Monsieur Christian MELLION,
Président



Pour les Organisations Syndicales :
Monsieur Fabien LESAGE,
Délégué Syndical UNSA

