

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

Cette synthèse est réalisée par les soins de l'équipe **FORCE OUVRIERE** de l'UES SERIS ESI afin de vous aider à comprendre de manière claire le nouvel accord du temps de travail qui s'appliquera dès le 1er janvier 2019. Tous vos droits et devoirs sont dans cette synthèse. Si vos droits ne sont pas respectés ou que vous avez la moindre question, n'hésitez pas à appelez vos délégués syndicaux Force Ouvrière, dont les coordonnées sont en dernière page de la synthèse.

De plus, dès le mois de février 2019, les payes seront versées au 1er du mois suivant et non plus le 11.

### Concernant les plannings

- Il vous sera désormais envoyé avant chaque début de trimestre au 20 du mois précédent (Décembre, Mars, Juin et Septembre) et non plus mensuellement, votre planning vous donnera vos vacances pour les 3 mois à venir.
- Vous pourrez recevoir votre planning soit par courrier, SMS ou mail, ce sera à vous de demander ce que vous voulez.
- Modification de votre planning : toute modification de votre planning devra respecter un délai de prévenance de 10 jours.
- Un état de la modulation trimestrielle reprenant toutes les informations sera également envoyé avec le bulletin de salaire des mois de mars, juin, septembre et décembre, à savoir : heures effectuées, heures payées, heures supp, heures d'absences, CP, RC, reports d'heures, etc...

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

### Concernant l'annualisation

- On reste sur 1607 heures à l'année + les 30 jours de Congés Payés
- A la fin de l'année, si vous avez effectué moins de 1607 heures, l'entreprise ne pourra pas vous les réclamer.

<u>Pour les heures supplémentaires</u>		<u>Départ en cours d'année</u>	
<u>Distribution</u>	<u>Hors distribution</u>	<u>Hors perte de site</u>	<u>En cas de perte de site</u>
A partir de la 47ème heure.	Chaque fin de trimestre, au delà de 445,5 heures effectuées par trimestre. Attention, si vous avez été sous planifié certains mois, ils déduiront les heures non travaillées des heures supplémentaires dans une certaine limite.	Un décompte sera effectué : Si votre modulation est en avance par rapport au nombre d'heures payées, les heures en plus seront rémunérées sur la base du taux normal et non pas en Heures Supplémentaires.	Il n'y aura pas de décompte d'heures effectuées, si votre modulation est négative, vous ne devrez rien à l'entreprise excepté les avances sur salaires, etc...
Au delà de 151,67 heures par mois, vous pourrez vous en faire payer 30, attention, si vous avez été sous planifié certains mois, ils déduiront les heures non travaillées des heures supplémentaires dans une certaine limite.	A la fin de l'année, au delà des 1607 heures, congés payés pris intégralement ou pas. Viendront se déduire les heures supplémentaires déjà payées chaque trimestre.	Si c'est l'inverse, et que vous êtes en "retard", l'entreprise pourra retenir sur votre solde de tout compte le trop perçu sous certaines conditions, soit un maximum de 60 heures entre le 01/01 et le 31/03 et 96 heures entre le 01/04 et le 30/11, en revanche, ils ne pourront rien retenir sur votre salaire si vous partez au mois de décembre excepté les avances sur salaires, etc...	
A la fin de l'année, au delà des 1607 heures, congés payés pris intégralement ou pas. Viendront se déduire les heures supplémentaires déjà payées au mois.			

Si vos droits ne sont pas respectés ou que vous avez la moindre question, n'hésitez pas à appelez vos délégués syndicaux Force Ouvrière, dont les coordonnées sont en dernière page de la synthèse.

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

### Heures reportables par trimestre

Si vous comptabilisez moins de 445,5 heures, les heures non travaillées seront reportées dans les conditions suivantes et dans la limite maximale de 96 heures par an :

- 1er trimestre : les heures payées mais non réalisées, c'est à dire en dessous du seuil des 445,5 heures seront reportées vers les trimestres suivants (trimestres 2, 3 et 4), dans la limite de 60 heures. Ex. Au 1er trimestre, vous avez travaillé 380 heures au lieu de 445,5 heures, techniquement, vous avez un "retard" de 65,5 heures, ils ne pourront reportées que 60 heures
- 2ème trimestre : les heures payées mais non réalisées du 2ème trimestre (en dessous du seuil de 445,5heures sont reportées vers les trimestres suivants (3 et 4) dans la limite de 36 heures. Ex. Vous avez travaillé 400 heures au lieu des 445,5 heures, techniquement, vous avez un retard de 45,5 heures, ils ne pourront reporter que 36 heures.
- 3ème trimestre : les heures payées mais non réalisées cumulées des premier et second trimestres sont reportées vers le 4ème trimestre. Les seuls reports d'heures possibles sont les soldes des heures heures payées mais non réalisées des 1er et 2ème trimestres dans la limite de 96 heures.
- 4ème trimestre : toutes les heures non réalisées ne seront pas reportées et ne donneront pas lieu à déduction de la paye.

Exemple :

Vous avez travaillé 430 heures au 1er trimestre, ils peuvent reporter 15,5 heures sur les 3 autres trimestres.

Vous avez travaillé 440 heures au 2<sup>nd</sup> trimestre, ils peuvent reporter 5,5 heures sur les trimestres 3 et 4.

Vous avez travaillé 425 heures au 3ème trimestre, ils peuvent reporter les 21 heures non travaillées des trimestres 1 et 2 sur le 4ème trimestre.

Vous avez travaillé 440 heures sur le 4ème trimestre, ils ne peuvent pas reporter les heures sur l'année suivante et les 21 heures non travaillées des trimestres 1 et 2 ainsi que les 5,5 heures du 4ème trimestre ne peuvent être déduites de votre salaire de décembre.

Si vos droits ne sont pas respectés, n'hésitez pas à appelez vos délégués syndicaux Force Ouvrière, dont les coordonnées sont en dernière page de la synthèse.

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

### Au quotidien

<p>Vous ne pourrez pas travailler plus de 5 jours consécutifs (6 dans la distribution) et ce même si c'est sur 2 semaines.</p>	<p>Repos quotidien : le repos doit être de 12 heures par jour.</p>
<p>L'amplitude horaire maximale est de 13 heures dont 12 heures de travail effectif, c'est à dire que si vous embauchez à 04h00 du matin, l'entreprise pourra vous faire travailler au maximum jusqu'à 17h00 dans cette journée là et maximum 12 heures de vacations entre 04h00 et 17h00</p>	<p>Repos hebdomadaire : 36 heures consécutifs de repos dans la semaine</p>
<p>Alternance jour/nuit et nuit/jour : 48 heures de repos seront obligatoires entre une vacation de jour et une de nuit et vice versa : ex. vous faites un 07h00/19h00 le lundi, ils ne pourront vous mettre de nuit que le mercredi à partir de 19h00, vous débauchez le jeudi à 07h00, ils ne pourront vous mettre de jour que le samedi à partir de 07h00.</p>	<p>Durée maximale par semaine : 48 heures à raison de 11 dans l'année et ce en continu, c'est à dire que les semaines de 48 heures consécutives sur deux semaines seront comptabilisées également ex. Samedi dimanche lundi mardi en 4*12 heures compteront pour une semaine à 48 heures. De plus, l'entreprise ne pourra vous faire faire que 2 semaines à 48 heures au 1er trimestre, 2 semaines au 2ème trimestre, 4 semaines au 3ème trimestre et 3 semaines au 4ème trimestre.</p>
<p>Durée minimale de travail par semaine : vous devrez être planifié au minimum 2 vacations par semaine. Si ce n'est pas respecté, il sera décompté la durée de 2 vacations dans la modulation, la durée retenue est la vacation la plus fréquente effectuée le mois précédent, si vous avez des vacations de 12 heures, et que vous n'êtes planifié qu'une seule vacation de 12 heures dans la semaine, il vous sera comptabilisé 24 heures dans cette semaine là.</p>	<p>Pause : 20 minutes de pause toutes les 06 heures de travail effectif, le temps de pause est rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif.</p> <p>Coupure de Vacances : une vacation pourra être coupée au maximum de 02h00 où vous ne serez pas à disposition de l'entreprise, ex. Vous embauchez à 07h00 jusqu'à 11h00 puis reprenez à 13h00 jusqu'à 17h00, c'est considéré comme une seule vacation.</p>
<p>Durée minimale de vacation : vous ne pourrez pas effectuer des vacations de moins de 4 heures et ce 11 fois maximum par an, si l'on vous programme toutefois moins de 04h00, dans votre modulation, il sera tout de même comptabilisé 04h00, ex. Sur une journée, vous faites 08h00-11h00/15h00-18h00, il vous sera comptabilisé 08h00 et non 04h00, et l'on pourra vous faire faire cela que 11 fois dans l'année. De plus, si on vous planifie moins de 04h00 et que le trajet est supérieur à 30 kms ou à 45 minutes de temps de trajet, le temps de trajet vous sera rémunéré comme du temps de travail effectif.</p>	<p>Pour les salariés multi-sites : lors d'une vacation, l'entreprise ne pourra pas vous programmer sur deux sites distants de plus de 30 kms, sauf si vous donnez votre accord. De plus, vos frais kilométriques seront pris en charge au delà du 10ème kilomètre effectué à hauteur du barème en vigueur : 0,40 € du kilomètre ainsi que votre temps de trajet : taux horaire net*temps de déplacement.</p>

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

### CONGES PAYES

- La période d'acquisition et de prise des congés payés est fixée du 1er janvier au 31 décembre.
- L'entreprise doit vous accorder 12 jours de congés continus entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.
- Les 5 semaines de congés devront être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.
- Si vous demandez à fractionner vos congés et que ce n'est pas à l'initiative de l'employeur, la prime de fractionnement de 4% ne vous sera pas dû.
- Pour tous les congés posés hors période d'été et congés de fin d'année, l'employeur a un mois pour accepter ou refuser les CP demandés, passé ce délai, les congés sont réputés acceptés par l'entreprise.
- Les dates d'organisation des congés d'été et de leur validation vous seront communiquées tous les ans avec le bulletin de salaire de décembre. Pour ceux de fin d'année avec le bulletin de salaire d'août.

Tous les salariés ayant + de 16 ans d'ancienneté au sein de SERIS bénéficie d'un CP supplémentaire

#### L'ordre de départ des congés :

L'ordre des départs des congés annuels sera négocié par accord collectif et ce tous les ans. Ces ordres de départ ne s'appliquent que si vous avez posés vos congés avant les dates imposées par l'employeur, si vous êtes hors délai, l'employeur n'a pas à tenir compte de l'ordre de départ, nous vous conseillons de garder toute trace d'envoi de vos congés.

<http://www.foseris.fr/>

#### Le décompte des congés :

Une semaine de congés payés est posé du lundi au samedi et décomptée sur 6 jours ouvrables. Les dimanches et jours fériés ne sont pas décomptés de vos CP.

Il a été conclu que vous ne travaillerez pas le dimanche précédant vos congés ainsi que celui d'après.

Il a également été conclu que vous ne travaillerez le week-end précédant vos congés et que celui-ci comptera dans les week-ends de repos au sens de la convention collective.

Si vous le souhaitez, vous pourrez poser un congé le vendredi précédant votre départ en congés.

Si vous travaillez le vendredi soir et finissez le samedi matin, les dispositions précédentes seront réputées respectées, par contre ce week-end là ne sera pas considéré comme un week-end de repos au sens de la convention collective.

A l'issue des congés, l'entreprise pourra vous faire reprendre le travail dès le lundi matin 06h00.

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

### REPOS COMPENSATEUR

Le repos compensateur sera valorisé dans les mêmes conditions qu'un congé payé, soit à ce jour 1/6ème de base horaire hebdomadaire (soit pour un temps complet 5,83 h = 35 h / 6).

Pour rappel, un repos compensateur s'acquiert quand vous faites des heures de nuit entre 21 heures et 06 heures du matin. Exemple : pour avoir 1 journée de repos compensateur valorisée à 5,83 h, vous devrez avoir effectué 583 heures de nuit, une heure de nuit donnant 0,01 dans votre compteur d'heures de RC.

Dès que vous avez atteint 5,83 heures sur votre compteur, vous pouvez poser une journée de repos. Cette journée de repos est valorisée dans votre modulation pour 5,83 heures. Exemple, vous avez travaillé 150 heures dans le mois et avez posé une journée de repos compensateur, dans la modulation, cela fera apparaître 155,83 heures. Attention, dès que vous avez un jour de repos acquis, vous devez le poser impérativement avant un an, faute de quoi, après, vous le perdez.

Vous serez informé de votre solde de tout compte grâce à deux compteurs mentionnés en annexe dans le bulletin de salaire :

- Un compteur en jours de repos compensateur qui s'alimentera dès que le nombre d'heures pour un jour de repos compensateur sera atteint
- un compteur où il apparaîtra vos heures acquises.

Pour prendre vos Repos Compensateurs (RC) :

Les demandes de RC devront être envoyées à votre agence au plus tard le 10 du mois de l'envoi du planning trimestriel soit 4 fois dans l'année :

- Avant le 10 décembre pour une pose entre le 1er janvier et le 31 mars
- Avant le 10 mars pour une pose entre le 1er avril et le 30 juin
- Avant le 10 juin pour une pose entre le 1er juillet et le 30 septembre
- Avant le 10 septembre pour une pose entre le 1er octobre et le 31 décembre

Votre agence devra vous apporter une réponse dans un délai d'un mois à compter de votre demande et au plus avant le 1er jour du trimestre concerné. A défaut de réponse de l'agence dans le délai et si vous avez tout envoyé en temps et en heure, votre demande de RC sera obligatoirement acceptée.

Si votre agence vous répond en temps et en heure, elle pourra vous apporter deux types de réponses :

- C'est accepté et tout va bien
- Ce n'est pas accepté, dans ce cas soit l'agence vous propose une alternative ou elle peut reporter votre demande dans un délai de 2 mois maximum

Si votre Repos Compensateur est refusé, contactez vos élus FO de votre agence car ceux-ci devront en être obligatoirement informé lors de la réunion DP qui suit le refus.

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

### SALARIES DISTRIBUTION

Tout salarié qui effectuera plus de 70% de son temps de travail en moyenne sur 12 mois glissants, sur des sites concernés par ces secteurs d'activité pourront choisir de bénéficier du régime "distribution" ou non. Ce choix sera à indiquer lorsque de votre affectation et pourra être modifié une fois par an au plus tard au 1er décembre de chaque année pour application au 1er janvier.

- Répartition du travail sur la semaine : vous pourrez être planifié jusqu'à 6 jours par semaine civile.
- Modalités de déclenchement des heures supplémentaires sont les suivants :

#### Au mois :

- Nombre d'heures concernées : nombre d'heures effectuées au-delà de 151,67 h par mois civil, dans la limite de 30 heures par mois
- Montant de la majoration : 25 %
- Les heures effectuées au-delà de 151.67 et dans la limite de 30 heures par mois feront l'objet d'une rémunération majorée mensuelle, seront payées le mois de leur réalisation et seront déduites des heures supplémentaires déclenchées au 31 décembre.
- En cas de non-dépassement du seuil de 1607 heures, ou en cas de départ en cours d'année, ces heures rémunérées seront acquises au salarié et ne pourront faire l'objet de régularisation.
- Il est expressément rappelé que du fait de ce seuil de déclenchement mensuel, les dispositions relatives à la prime de disponibilité ne s'appliquent pas.

#### *C- Modalités « d'arrêté des heures » en cas de modification de situation liée à la nature du site d'affectation principal*

Dès lors qu'un salarié sera ou cessera d'être affecté sur un site « distribution » à titre principal ou en cas de modification dans l'organisation de travail (passage nuit/jour et réciproquement) en cours d'année, il sera procédé de la même manière que pour une arrivée ou un départ en cours d'année pour la détermination des seuils de déclenchement des heures supplémentaires.

Il est expressément entendu qu'un tel changement ne pourra s'effectuer que par mois complet

## Synthèse Nouvel Accord temps de travail applicable au 1er janvier 2019

**Si vous avez une question sur quoi que ce soit, n'hésitez pas à contacter les délégués syndicaux de votre région qui sont à votre disposition pour vous répondre :**

<b>Fatah SALMI</b>
<b>Délégué Syndical Central</b>
06.10.19.66.29

<b>Bruno CALLEWAERT</b>	<b>Guillaume REVELLAT</b>	<b>Naima SEKRANE</b>	<b>David CHEVAL</b>
<b>Région Nord/Normandie</b>	<b>Région Sud Ouest</b>	<b>Région Île-de-France</b>	<b>Région Grand Ouest</b>
06.15.54.66.44	07.61.76.58.81	06.23.29.95.84	06.13.62.76.31
<b>Frédéric RIVALS</b>	<b>Frédéric MILISI</b>	<b>Abdelghani MESSAILI</b>	<b>Abdelaziz BOUHRIZI</b>
<b>Région Sud Est</b>	<b>Région Sud Est</b>	<b>Région Est</b>	<b>Région Rhône Alpes</b>
06.11.57.69.14	06.58.58.49.59	06.76.67.12.73	06.52.87.34.37

**Vous pouvez également aller sur le site internet pour suivre l'actualité FO et retrouvez les dernières infos en cliquant sur l'image :**



<http://www.foseris.fr/>