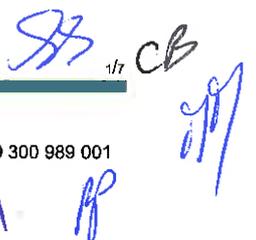


**AVENANT N°3 A L'ACCORD SUR L'ORGANISATION ET
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DE LA SOCIETE CERMEX SAS**

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
CHAMPS D'APPLICATION	2
1. CHAPITRE 1 : REVISION DE L'ARTICLE ASTREINTES.....	3
1.1. ASTREINTES.....	3
1.1.1. <i>Définition</i>	3
1.1.2. <i>Mode d'organisation des astreintes</i>	3
1.1.3. <i>Modalités d'information</i> :	4
1.1.4. <i>Délai de prévenance</i> :	4
1.1.5. <i>Entrée et sortie dans le régime d'astreinte</i> :	4
1.1.6. <i>Compensation financière</i>	4
1.1.7. <i>Traitement du temps d'intervention au cours de l'astreinte</i>	5
1.1.8. <i>Astreinte et temps de repos</i>	5
1.1.9. <i>Moyens matériels</i>	5
2. CHAPITRE 2 – REVISION DE L'ARTICLE 1.11.7 JOURS CONVENTIONNELS	6
3. CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES	6
3.1. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET SUIVI DE L'AVENANT	6
3.2. FORMALITES DE DIFFUSION ET DEPOT DE L'AVENANT	6



 1/7 CB



Entre la Société Cermex SAS., représentée par Mr Christian BOCK agissant en qualité de Président, et Mme Emmanuelle BONNEVAL Responsable Ressources Humaines.

D'une part,

La délégation syndicale CFDT représentée par Mme Martine MOSSON agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

Et la délégation syndicale FO représentée par Mr Pascal PYCHARDY agissant en qualité de Délégué Syndical Central et Mr Stéphane HERFORT agissant en qualité de Délégué Syndical Etablissement de Lisieux.

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La société CERMEX SAS a conclu le 6 octobre 2006 un accord relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail applicable en l'ensemble de ses établissements, à savoir les établissements de Corcelles-Les-Cîteaux et de Brazey-en-Plaine. Par accord en date du 7 janvier 2015, la société Cermex a défini les règles applicables à l'ensemble des établissements de la société CERMEX SAS (Corcelles-Les-Cîteaux, Brazey-en-Plaine et Lisieux) en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail, en tenant compte parallèlement des évolutions législatives et réglementaires et des besoins de fonctionnement.

De par les évolutions législatives récentes et l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, les parties à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail ont souhaité réviser et compléter les dispositions dudit accord relatives aux congés pour événements familiaux (chap 1 – article 1-11 paragraphe 1.11.7) et aux astreintes (Chap 1 – article 1-3 – de l'avenant N°2 du 7 janvier 2015).

Les dispositions nouvelles issues du présent avenant se substituent à celles ayant le même objet, issues de l'accord du 6 octobre 2006, et de ses avenants du 28 janvier 2008 et du 7 janvier 2015.

CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des établissements de la société Cermex SAS (à savoir, Corcelles-Les-Cîteaux, de Brazey-en-Plaine et Lisieux à ce jour), à l'exception du personnel expatrié ou détaché pendant la durée de son séjour à l'étranger et des cadres dirigeants.

A.H.
CB
AP
2
RS
11/19

1. CHAPITRE 1 : REVISION DE L'ARTICLE ASTREINTES

Les disposition de l'article 1.3 de l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de la société CERMEX sont supprimées et remplacées par les dispositions ci-dessous :

1.1. ASTREINTES

1.1.1. Définition

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte, entendue comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ces heures d'astreinte ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif, les salariés demeurant libres de vaquer à des occupations personnelles. Toutefois, les salariés bénéficieront, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, de compensations forfaitaires définies selon le barème figurant au paragraphe 1.1.6.

Seule la durée d'intervention - y compris le temps de déplacement dans le cadre d'une intervention sur astreinte - est considérée comme un temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire.

1.1.2. Mode d'organisation des astreintes

Il est mis en place deux types d'astreinte :

- **L'astreinte régulière** qui implique la disponibilité de compétences en permanence. Elle est inhérente à certaines fonctions qui ont pour objet de garantir en continu le fonctionnement d'installations, de matériels ou de systèmes tels que la sécurité (y compris maintenance), exploitation informatique, dépannage de clients.

Elle est d'une durée maximum de :

- ✓ 7 jours consécutifs,
- ✓ 21 semaines par an.

Les personnes pour lesquelles les astreintes font parties intégrantes de leur métier (ex : maintenance, hotline), un avenant au contrat de travail sera proposé. En cas de refus de cet avenant au contrat, l'entreprise fera une ou plusieurs propositions de reclassement.

Dans le cas de l'astreinte régulière, l'astreinte est organisée par les managers, conjointement avec les personnes concernées, autour d'une ou plusieurs séquences d'astreinte : à la journée, à la semaine ou le WE.

- **L'astreinte exceptionnelle** destinée, dans le cadre d'affaires conjoncturelles, à garantir l'assistance d'urgence de compétences pour répondre à des situations imprévisibles.

Il sera fait appel au volontariat pour faire effectuer ces astreintes.

Elle est généralement d'une durée courte et ne peut excéder 8 semaines maximum par an.

J.H. JS
PP
3
CS
11/17

Par définition, l'astreinte se situe en dehors des horaires collectifs de travail de l'entreprise (prévus dans l'accord temps de travail à l'articles 2, 3, 4 et 5 de l'avenant N°2).

Elles sont organisées selon un planning nominatif construit par le manager et transmis préalablement pour validation au Directeur du Site.

Des astreintes doivent correspondre à un besoin demandé par la Hiérarchie.

En cas d'intervention, le salarié d'astreinte doit pouvoir donner suite à l'appel téléphonique dans un délai d'environ 30 minutes.

Il est expressément convenu que le règlement des difficultés survenant en cours d'astreinte doit s'opérer avant tout par téléphone, dans la mesure du possible (dans ce cas, les heures d'intervention téléphonique sont considérées comme du travail effectif). Ce n'est qu'en cas exceptionnel que le salarié d'astreinte se déplacera.

1.1.3. Modalités d'information :

La période d'astreinte est formalisée dans un document de l'entreprise « demande d'astreinte » signées par le manager, le directeur de site et le RRH. Ce document est remis au salarié contre signature. En cas d'astreintes multiples prévues à l'avance, le document pourra être signé pour une période donnée en indiquant les jours concernés (voir déclaration d'intervention sur astreinte en annexe).

1.1.4. Délai de prévenance :

Astreintes régulières :

Les astreintes seront programmées selon un planning annuel renégociable tous les ans.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit à un jour franc avec l'accord du ou des salariés concernés.

Astreintes exceptionnelles :

Les salariés seront informés de la programmation des astreintes au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, permettant de réduire le délai à un jour franc.

1.1.5. Entrée et sortie dans le régime d'astreinte :

Les salariés susceptibles d'être concernés par le régime d'astreintes régulières au-delà de deux mois consécutifs se verront proposer un avenant à leur contrat de travail. Il précisera les modalités pour sortir du dispositif d'astreinte via une clause de réversibilité si le salarié ne souhaite plus effectuer d'astreinte permanente. Chacune des parties pourra se libérer de son obligation sous réserve d'un préavis d'un mois sauf en cas d'évènement personnel exceptionnel où le salarié pourra demander à sortir du dispositif à tout moment en respectant un délai de 7 jours minimum.

1.1.6. Compensation financière

Chaque période d'astreinte est rémunérée forfaitairement :

- Samedi, dimanche et jour férié: 100€ Brut/jour
- Semaine : 84€ brut/jour

Un jour d'astreinte s'appréciant pour une durée maximum de 24h00.

Cette compensation financière forfaitaire est versée dès la première heure et n'est pas proratisée en fonction du temps d'astreinte réalisé par le salarié.

La rémunération forfaitaire de l'astreinte est due quel que soit le niveau de rémunération du salarié.

J.H.
CM
4


La réévaluation de ces montants forfaitaires pourra être abordé dans le cadre des Négociations annuelles sur les salaires.

1.1.7. Traitement du temps d'intervention au cours de l'astreinte

Si au cours d'une astreinte, un salarié horaire est appelé à assurer une intervention, celle-ci sera rémunérée comme un temps de travail effectif et payé conformément à la réglementation légale ou conventionnelle ou règles de l'entreprise sur le temps de travail. Dans l'hypothèse où le temps d'intervention est inférieur à 1 heure, il est néanmoins apprécié pour une heure pleine, Au-delà de cette première heure, le temps d'intervention est ensuite apprécié par tranche d'une demi-heure.

Les heures effectuées du fait d'une intervention peuvent être, au choix du salarié, soient payées ou récupérées (aux conditions de l'article 1.10.3 de l'avenant N° 2 à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de la société Cermex SAS).

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre d'intervention sur astreintes s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les frais de déplacement sont indemnisés pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (et le retour) selon les taux et barèmes en vigueur au sein de l'entreprise Cermex SAS.

La prime d'astreinte perçue par le salarié est prise en compte dans le calcul de la règle du 10ème pour l'indemnisation des congés payés.

Au terme de son intervention, le salarié remplira une fiche d'intervention où il déclarera le temps travaillé et si nécessaire le temps de déplacement.

1.1.8. Astreinte et temps de repos

Si un salarié en astreinte est amené à intervenir (de chez lui ou de l'entreprise), il bénéficiera de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du travail et les Conventions Collectives de la Métallurgie à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention.

Si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est décomptée dans le temps de repos quotidien et hebdomadaire légal.

Le temps de repos minimal peut conduire le salarié à reprendre son activité en cours de journée et de ce fait, à ne pas respecter son horaire normal de travail.

Pour un salarié Horaire, la journée de travail incomplète sera alors rémunérée et valorisée suivant l'horaire de référence de cette journée,

Suivi administratif :

Afin de veiller au respect du temps de repos, la hiérarchie informera le service Ressources Humaines de l'heure et la durée d'intervention réalisée par leur collaborateur.

1.1.9. Moyens matériels

Pour la durée de l'astreinte, il sera mis à disposition un téléphone portable qui devra être restitué obligatoirement par le salarié d'astreinte à chaque fin de période d'astreinte. Des moyens informatiques complémentaires pourront être mis à disposition sur décision du manager en fonction des situations.

SH
SS
CB
5
PP
11/1

2. CHAPITRE 2 – REVISION DE L'ARTICLE 1.11.7 JOURS CONVENTIONNELS

Les dispositions de l'article 1.11.7 de l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de la société CERMEX sont supprimées et remplacées par les dispositions ci-dessous :

Les jours conventionnels octroyés sans réduction de rémunération par Cermex SAS pour les Cadres et non Cadres sont indiqués ci-dessous, sous réserve d'évolutions éventuelles plus favorables des conventions collectives de la métallurgie et sous réserve que le salarié fournisse un justificatif auprès du service RH.

	Non cadres et cadres
Mariage du salarié	5 jours
PACS	5 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
PACS d'un enfant	1 jour
Naissance ou enfant adopté	3 jours
Décès du conjoint (dont PACS et concubin)	3 jours
Décès père / mère	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès frère / sœur	3 jours
Décès d'un beau parent (étendu aux salariés PACSES)	3 jours
Décès d'un grand parent	1 jour
Décès d'un petit enfant	1 jour
Déménagement lié à la mutation	1 jour
Annonce d'un handicap chez un enfant	2 jours

3. CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES

3.1. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET SUIVI DE L'AVENANT

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions qu'elles révisent et s'intègrent à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de la société CERMEX.

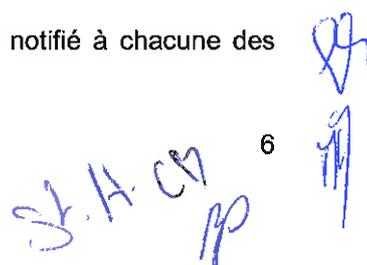
Le présent avenant est donc conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions seront applicables dès sa date de signature.

3.2. FORMALITES DE DIFFUSION ET DEPOT DE L'AVENANT

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

St. H. CM
PP

6



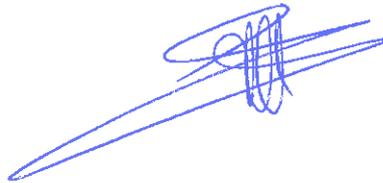
Le présent avenant sera déposé par la Société en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) à la DIRECCTE de Bourgogne, Unité Territoriale de Côte D'Or, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon.

Fait à Corcelles les Cîteaux,
Le 01/03/2017

Pour CERMEX SAS
Le Président
Christian Bock



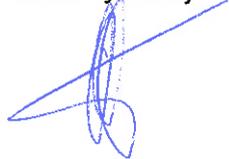
Pour Cermex SAS
La Responsable Ressources Humaines
Emmanuelle Bonneval



Pour la CFDT
La déléguée syndicale
Martine Mosson



Pour FO
Le délégué syndical
Pascal Pychardy



Pour FO Lisieux
Le délégué syndical établissement
Stéphane Herfort



