



Ford Aquitaine Industries

ACCORD SUR
LE CHOIX ENTRE LE PAIEMENT ET LA
RECUPERATION DES HEURES
SUPPLEMENTAIRES

PC HZ JD . CM1. CD. SP  BN PS JPB CISC  P.R 

PREAMBULE

La loi Aubry 2 du 19 janvier 2000 avait prévu que les quatre premières heures supplémentaires ouvraient droit, à défaut d'accord prévoyant une majoration de salaire, à un repos.

L'accord du 9 juin 1999 sur la mise en place des 35 heures dans l'entreprise prévoit que toutes les heures supplémentaires doivent être payées au taux de majoration légal en vigueur.

La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, dite loi Fillon, a modifié les règles relatives aux heures supplémentaires. Les quatre premières heures de travail effectuées au-delà de la durée légale doivent par défaut être majorées, sauf accord prévoyant un repos compensateur de remplacement.

Ainsi le présent accord a pour objectif d'offrir la possibilité aux salariés de choisir entre un paiement des heures supplémentaires et un repos compensateur en remplacement.

Au terme des négociations avec les organisations syndicales, les dispositions suivantes ont été établies :

ARTICLE 1 : DEFINITION

A la demande du salarié, le repos compensateur de remplacement permet de compenser tout ou partie du paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire par un repos compensateur équivalent.

ARTICLE 2 : HEURES CONCERNEES PAR LA SUBSTITUTION

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur la demande ou après accord de la hiérarchie.

Toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de 37h30mn ouvrent droit à un repos compensateur de remplacement. Ce repos compensateur inclut les majorations pour heures supplémentaires.

Exemple :

1 heure supplémentaire payée à 25% = 1h15mn de repos compensateur.

1 heure supplémentaire payée à 50% = 1h30mn de repos compensateur

Afin de ne pas entraîner de dérive dans le décompte des heures supplémentaires, la prise en compte du dépassement des heures effectuées ne se fera qu'à compter d'une demi-heure par jour.

ARTICLE 3 : CHOIX DU SALARIE


Chaque salarié ayant effectué des heures supplémentaires, conformément à la demande de sa hiérarchie, a le choix entre la majoration de salaire et la prise d'un repos compensateur de remplacement. Ce choix devra se faire après dialogue avec le supérieur hiérarchique. Il peut porter sur la totalité des heures supplémentaires effectuées ou sur une partie seulement.

PC 11/2 JD CM7.

en

SP Φ^1

BN PS SPB

07/10  P.R

Par conséquent :

- Soit le salarié choisit le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires avec une majoration de 25% ou de 50%.
- Soit le salarié choisit de compenser tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent à 1h15mn pour les heures majorées à 25% ou 1h30mn pour les heures majorées à 50%.

ARTICLE 4 : MODALITES DE PRISE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Le repos compensateur de remplacement pourra être pris avec une durée minimum fixée à une heure et une durée maximum fixée à une journée de travail par semaine.

Le choix de la durée du repos est à la convenance du salarié qui en présentera la demande. Le supérieur hiérarchique devra, au moment de la demande, préciser si la prise du repos doit être différée ou non.

Dès que le compteur atteint une journée de travail, la demande de repos compensateur devra être formulée dans un délai de 6 mois.

Le repos compensateur pourra être accolé aux jours de RTT et aux congés payés.

A la demande des organisations syndicales et en fonction des impératifs de production, les personnes ayant, dans une semaine, effectué des heures de travail au-delà du standard journalier pourront bénéficier d'un temps compensateur non payé équivalent dans la même semaine. Le standard hebdomadaire n'étant pas dépassé, la majoration pour heure supplémentaire ne sera pas appliquée. La demi-heure de casse-croûte sera maintenue. Cette disposition ne fait pas obstacle aux dispositions sur les heures supplémentaires et le repos compensateur de remplacement. Elle permet de maintenir un usage pratiqué dans l'entreprise.

Le paiement des primes d'équipes se fera au moment de la réalisation des heures. Elles ne seront pas payées lors de la prise du repos compensateur de remplacement.

Lorsque des heures supplémentaires sont réalisées le samedi, le choix de la compensation des heures par un repos compensateur de remplacement ne remet pas en cause le paiement de la majoration du samedi (maximum 50% conformément à l'avenant n°3 du 21 décembre 1977). Cette majoration est indépendante de la majoration pour heures supplémentaires.




Le nombre d'heures de repos sera reporté dans un compteur spécifique et mentionné sur le bulletin de salaire.

ARTICLE 5 : INCIDENCES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le repos compensateur de remplacement est considéré comme du temps de travail effectif pour la majoration des heures supplémentaires.

Il est cumulable avec le repos compensateur obligatoire de 50% attribué pour les heures faites au-delà de 41 heures.

Les heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel (180h).

PC 112 JD CM7 CD SP  BN PS JPB  RR 

ARTICLE 6 : COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le repos compensateur de remplacement pourra être affecté au compte épargne-temps. Il pourra être épargné par journée entière de travail uniquement. Conformément à l'article L.227-1 du code du travail, le nombre de jours accumulés dans le compte épargne-temps au titre des congés payés, des jours de RTT et du repos compensateur de remplacement ne devra pas dépasser 22 jours par an.

ARTICLE 7 : PERSONNEL CONCERNE

Le repos compensateur de remplacement est ouvert au personnel soumis à l'horaire collectif de travail.

ARTICLE 8 : INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE

La Direction informera, chaque mois, les membres du comité d'entreprise du nombre d'heures supplémentaires payées et compensées.

ARTICLE 9 : APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord seront mises en place au cours du premier trimestre 2004.

La Direction et les organisations syndicales ont convenu de se réunir dans un délai d'un an à compter cette mise en place, afin de faire un bilan et de réviser, le cas échéant, les dispositions du présent accord.

Ces dispositions sont applicables sous réserves des modifications législatives ou conventionnelles.

Fait à Blanquefort, le

CFTC

CFE-CGC

CGT

FO

SAPF

LA DIRECTION