

AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD D'ETABLISSEMENT

dit

ACCORD DE DECLINAISON

Etablissement de Huningue

Novartis Pharma S.A.

14/12/1999

 EL
5- PG. 

AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
ACCORD DE DECLINAISON
ETABLISSEMENT DE HUNINGUE

Entre les soussignés :

R. Biasutti et F.P. Carnet
représentant : NOVARTIS PHARMA S.A., Site Industriel de Huningue,

d'une part,

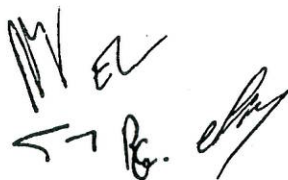
Et les Organisations Syndicales

C.F.D.T. représentée par E. Linder

C.F.T.C. représentée par G. Rubin

d'autre part,

il a été conclu le présent accord.


Handwritten signatures: "MV EL" and "57 B. [signature]"

PREAMBULE

Cet accord de déclinaison s'inscrit dans le cadre de l'accord-cadre du 25 juin 1999, et se donne pour objectif de traiter des sujets énoncés dans le corps du texte, notamment le point 1.2 du chapitre 1 de l'accord, à savoir pour la population concernée :

- les modalités pratiques de réduction du temps de travail
- les modalités pratiques d'aménagement du temps de travail
- les modalités de travail en équipe
- les règlements d'horaires, et les moyens de mesure du temps de travail.

Par convention, la mention « d'accord-cadre » dans le texte fait exclusivement référence à l'accord-cadre du 25 juin 1999 portant sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail.

Chapitre 1 – Populations concernées

Le texte est applicable à l'ensemble des salariés du Site Industriel Novartis Pharma S.A. de Huningue :

- Production pharmaceutique
- Production Biotechnologie (un avenant ou un accord prendra en compte les spécificités de cette production lors de la mise en service du bâtiment).

Chapitre 2 – Réduction du Temps de Travail et Annualisation

Il est rappelé, préalablement, que la référence annuelle du temps de travail prévue à l'art. 4.2. de l'accord cadre, doit tenir compte pour l'établissement de Huningue de l'incidence des deux jours fériés locaux (Vendredi Saint et Saint Etienne).

Soit, à titre d'exemple pour l'année 2000, 222 jours à 7h15 centièmes (avant annualisation) : 1587 heures et 30 centièmes de temps annuel de présence et 1554 heures de durée effective de travail.

2.1. Populations soumises au régime horaire

2.1.a Annualisation

Les parties conviennent de l'application des dispositions du chapitre 4 - point 2 de l'accord-cadre portant sur la référence annuelle du temps de travail pour toutes les populations.

Dans ce contexte, les principes de l'annualisation (chapitre 5 - point 1) et de prise des jours dits d'ARTT (chapitre 5 - point 2) de l'accord-cadre sont directement applicables.

Chaque année, aux réunions du Comité d'Etablissement des mois de novembre et décembre, seront fixées pour l'année suivante :

- la référence annuelle en heures au regard du décompte des jours travaillés (en temps annuel de présence et durée effective de travail)
- les dates arrêtées en matière de fermeture collective de tout l'Etablissement, ou d'un service homogène tel que prévu à l'article 5.2. de l'accord-cadre, la période de cinq jours ouvrés pouvant être fractionnée en fonction du calendrier de l'année considérée.

De manière à favoriser la prise organisée des jours dits d'ARTT, il sera défini au sein de chaque service une planification au mois ou au trimestre de la prise de ces jours. Pour favoriser le suivi des jours acquis, pris et restant à prendre, un planning annuel sera affiché dans chaque service.

2.1.b Heures supplémentaires et Repos compensateur de remplacement

Des heures supplémentaires peuvent être demandées par l'encadrement, prioritairement à des volontaires, en fonction des nécessités du service, et ce dans le cadre de la réglementation. En cas d'absence de volontaires, les salariés concernés par l'activité effectueront ces heures. Pour les organisations en horaire fixe et collectif, le Comité d'Etablissement, ou, en cas d'urgence, les Délégués Syndicaux seront informés préalablement à leur mise en place. Il en sera de même pour les horaires individualisés, lorsque les heures supplémentaires seront demandées à plusieurs salariés d'un même service. Les dépassements accidentels et non prévisibles de plus d'une heure des horaires affichés de plusieurs salariés devront faire l'objet d'une information lors de la réunion mensuelle du Comité d'Etablissement.

En application de l'art. L212-5 du Code du Travail, il est institué un repos compensateur de remplacement permettant de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent. Ainsi, chaque collaborateur pourra récupérer les heures effectuées, en concertation avec son encadrement, le solde étant affiché mensuellement dans chaque service pour assurer le suivi. A la demande expresse du salarié, ces heures pourront faire l'objet d'un paiement.

2.1.c. Règles relatives aux jours de congés payés et jours d'harmonisation

Les droits et les décomptes sont indiqués en jours ouvrés. Ces congés s'acquièrent du premier juin de l'année A au 31 mai de l'année A+1 à raison de 27/12 jours par mois qui se répartissent comme suit :

- Les quatre premières semaines qui suivent les dispositions de l'art. L223.8 du code du travail, et de l'art. 24 de la Convention Collective Nationale de l'industrie pharmaceutique. Le planning de départ en congés, établi après concertation, sera affiché au plus tard le 30 avril.
- La cinquième semaine, qui n'entre pas dans les prévisions de l'art. L223.8 et qui peut être prise par jours détachables.
- Les deux jours d'harmonisation dont la programmation en journées mobiles (sous forme de ponts, suivant le calendrier de l'année considérée) pourra être effectuée après consultation du Comité d'Etablissement

2.1.d. Jours d'ARTT et présence du salarié

La présence du salarié influe directement sur le nombre de jours dits d'ARTT.

Dans ce contexte, un salarié présent pendant l'ensemble de la période pourra récupérer 14 jours d'ARTT.

En matière d'absences, et dans le contexte de l'annualisation du temps de travail, il sera tenu compte annuellement des absences payées et non payées des salariés. Aussi, il sera déduit 0,5 jour d'ARTT par tranche de 10 jours ouvrés d'absence dans l'année.

Cette règle d'abattement ne jouera pas pour les absences au titre des congés pour événements familiaux, de la maternité et enfant malade, des accidents du travail et de trajet, des absences pour maladie liées à l'éviction de tous postes de travail consécutives à l'état de santé en rapport avec l'hygiène de production et de la liste des maladies prévues à l'article L. 322.3 du Code de la Sécurité Sociale.

Toutefois, les parties constatant le niveau actuel du taux d'absentéisme pour maladie sur le site de Huningue (3.5% en 1997, 3.9% en 1998 selon les critères retenus pour le bilan social) conviennent de ne pas appliquer pour l'année 2000 cette règle de proratisation qui entrerait en vigueur à partir de l'année 2001 et suivantes, après avoir fait l'objet d'un bilan avec les signataires et information du Comité d'Etablissement, si le résultat de l'année précédente est supérieur à 4%. Dans ces conditions, les règles applicables seront celles prévues par l'art. 24 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

2.1.e. Jours d'ARTT et maternité

Les jours d'ARTT constitués pendant la période légale du congé maternité seront accolés à celui-ci.

2.2. Populations spécifiques soumises au décompte en jours

Il s'agit de la population définie dans le chapitre 7 de l'accord-cadre du 25 juin 1999.

Chaque année, aux réunions du Comité d'Etablissement des mois de novembre et décembre, seront fixées pour l'année suivante :

- la référence annuelle du nombre de jours travaillés (en temps annuel de présence et durée effective de travail)
- les dates arrêtées en matière de fermeture collective, de tout l'Etablissement, ou d'un service homogène, la période de cinq jours ouvrés pouvant être fractionnée en fonction du calendrier de l'année considérée.

Handwritten signatures and initials:
M.V.
P.G. EL
[Signature]

Le chapitre 7.2.c. de l'accord-cadre prévoit que les «jours de compensation seront à prendre soit par demi-journée, soit par journée entière, ou pourront être partiellement affectés sur un Compte Epargne Temps ».

Les points 2.1.c à 2.1e du présent accord sont également applicables à cette population.

2.3. A.R.T.T et Temps Partiels

Les termes de l'article 8.2 de l'accord-cadre sont d'application directe.

A titre de précision, les salariés dont le temps partiel est effectué par la réduction en journée complète, et dont l'horaire journalier de travail est à temps plein (7 h 60 actuellement) se verront proposer une formule d'annualisation permettant la récupération, au prorata de leur temps de travail, de jours dits d'A.R.T.T.(sans majoration de rémunération).

Chapitre 3 – A.R.T.T. et emploi (Offensif et Défensif)

Considérant le contenu du chapitre 2 de l'accord- cadre, et en particulier de l'alinéa 2.3, les prévisions pour la production pharmaceutique du site industriel de Huningue seraient les suivantes :

Personnel Novartis (FTE)	31/10/99	Prévisions au 31/12/99	Recrutements prévus en 2000	Prévisions au 31/12/2000
<i>Production Pharma</i>	324	328	+25	353

Compte tenu des difficultés de prévision pour les années suivantes (transfert de la production ampoules, date d'obtention de l'agrément FDA, volumes supplémentaires sur les lignes de production liquides ...), les parties conviennent, au cas où une variation notable des volumes de production ou de distribution se produirait, de se réunir pour revoir les prévisions ci-dessus et examiner la mise en place d'une organisation adaptée et le volume de recrutement correspondant. Cette réunion se tiendra si, en particulier, un aménagement correspondant à un surcroît d'activité est maintenu sur une ligne, une section ou pour un groupe d'emplois de même nature pour une durée supérieure à douze semaines, consécutives ou non pendant l'année civile ou si le volume d'emplois précaires (CDD, intérimaires) est supérieur à 15% de l'effectif du site pendant une durée similaire.

Considérant le contenu du chapitre 2 de l'accord- cadre, et en particulier de l'alinéa 2.4, les prévisions pour la production biotechnologie du Site Industriel de Huningue seraient les suivantes :

Personnel Novartis (FTE)	31/10/99	Prévisions au 31/12/99	Recrutements prévus en 2000	Prévisions au 31/12/2000
<i>Production Biotechnologie</i>	2	3	+27	30

Chapitre 4 – Horaire variable et horaire fixe concerté

4.1. Populations concernées

Les dispositions concernant l'horaire fixe concerté s'appliquent au personnel travaillant à la journée dans les services, groupes ou unités précisés par un avenant annexé à cet accord.

Les dispositions concernant l'horaire variable s'appliquent au personnel à temps complet travaillant à la journée et dont le service ne fait pas l'objet d'un avenant.

Pour les populations spécifiques, définies dans l'accord cadre, dont le décompte du temps de travail est organisé à la journée, ces dispositions ne s'appliquent pas. Il leur appartient d'organiser leur présence et leur absence dans le cadre du décompte de l'activité prévu à la journée.

4.2 Principes généraux

Ces horaires doivent tenir compte des nécessaires contraintes liées au bon fonctionnement des services, en considérant en particulier les dispositions de la loi du 13 juin 1998 fixant la durée légale du travail à 35 h au 1er janvier 2000, et de l'accord-cadre du 25 juin 1999 prévoyant l'annualisation.

Les plages souples de l'horaire variable ont été choisies très larges pour permettre d'accomplir certaines démarches pour motif personnel.

L'horaire mensuel de référence sera défini chaque mois en multipliant le nombre de jours ouvrés par 7h63 centièmes, intégrant 15 centièmes de pause journalière. Cette période de référence est calculée sur la base d'un horaire théorique de 7h30 à 16h08 incluant une pause d'une heure pour le déjeuner. Dans la mesure où l'organisation et les nécessités du travail ne contraignent pas aux horaires fixes prévus par avenant, le personnel pourra bénéficier des dispositions prévues ci-après.

4.3. Déplacements professionnels

Les déplacements professionnels d'une journée ou plus sont validés à raison de 7h63 centièmes par jour pour le personnel en journée, et de 7h48 centièmes pour le personnel en équipes. Les dépassements justifiés, y compris le temps de trajet, sans que ce dernier ne rentre dans le calcul de la durée effective du travail, pourront être pris en compte dans la limite totale de 10 heures par jour.

4.4 Heures supplémentaires

La mise en place du dispositif d'horaire variable permet une souplesse de gestion de son temps de travail dans les limites fixées. Dans ce contexte, le recours aux heures supplémentaires ne peut s'effectuer que sur demande expresse de l'encadrement et ces heures doivent faire l'objet d'une validation.

4.5. Application

Le système d'horaire variable repose en grande partie sur la confiance. Aussi, tout abus, fraude ou détournement relatif à l'esprit du système ou à ses modalités d'application sera sanctionné et pourra entraîner, pour l'intéressé, soit un retour à l'horaire fixe, soit à une des sanctions prévues par le règlement intérieur.

4.6 Horaire variable

4.6.a Plages fixes et plages souples

Chaque collaborateur a la possibilité, dans la limite des besoins du service, de faire varier ses heures d'arrivée et de départ dans les plages suivantes qui constituent les «plages souples » :

- Début de la journée : 7h00-9h00
- Fin de la journée : 15h00-19h00

La présence entre 9h00 et 15h00 est obligatoire et constitue la «plage fixe ».

Une pause «débadgée » obligatoire est prévue à l'heure du déjeuner dont la durée peut varier de 35 minutes à 2 heures. Elle peut être prise entre 11h30 et 14h00.

Au cas où, exceptionnellement, cette pause ne serait pas débadgée/badgée, il serait déduit forfaitairement 1h00 sauf demande de rectification par l'encadrement.

4.6.b Horaire variable et organisation des services / réunions

Exceptionnellement, le fonctionnement d'un service peut nécessiter de réunir tout ou partie du personnel sur les périodes de plage variable. Dans de telles circonstances, une information des salariés concernés sera affichée 3 jours ouvrés avant la réunion. Le cas échéant, il sera fait application de l'art. 4.4 du présent accord.

4.6.c Horaire variable et temps de travail

La période de référence en matière d'horaire variable étant le mois civil, tout collaborateur doit effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant au nombre de jours ouvrés x 7h63 centièmes.

Sur l'initiative du collaborateur, celui-ci pourra choisir dans le cadre de l'utilisation des plages d'horaire souple de faire varier son horaire mensuel de référence de plus ou moins 8 heures.

Le cumul des heures pourra permettre, une fois par mois une récupération sous la forme d'une demi-journée complète à concurrence maximum de 20 demi-journées par an, ou 10 journées complètes.



4.7 Horaire fixe concerté

Ce type d'horaire est un horaire commun à un groupe de personnes dont la présence simultanée est nécessaire. Un planning est établi la semaine précédente par le responsable après concertation, et est affiché le jeudi matin avant 10h. Ce planning indique l'horaire choisi en accord avec le responsable : heure d'arrivée (comprise entre 7h et 9h), horaire du repas, et heure du départ. Il fait également mention des horaires spéciaux consacrés à la préparation et/ou à la finition qui pourraient être effectués par une personne par ligne de production, et qui ne pourraient excéder une heure avant l'heure d'arrivée ou après l'heure de départ du groupe. Ce temps sera considéré comme heure supplémentaire (cf art.2.1.b)

Le décompte informatisé des heures, affiché dans chaque service indiquera les heures normales effectuées réellement, le cumul des heures permettant, le cas échéant, la prise d'une journée mensuelle, (ou d'une demie-journée) et les éventuelles heures effectuées au-delà de l'horaire indicatif qui seront validées comme heures supplémentaires.

Chapitre 5 – Travail posté

Le travail par poste est défini par l'art. 22.8.e de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique comme l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. Ce travail peut être effectué en poste du matin ou d'après-midi ou en 2x8. Les autres formes de travail (3x8...) sont réglées par avenant spécifique.

Aux salariés travaillant de façon ininterrompue dans un poste supérieur à six heures sera attribuée une demi-heure de repos payée. Compte tenu de ce fait, le temps de journalier de référence sera de 7h48 centièmes de temps de travail effectif.

5.1. Modalités

5.1.a : Personnel concerné

Après information des instances représentatives du personnel, selon les modalités prévues au chapitre 8 du présent accord, le travail posté pourra être institué dans les services le nécessitant. Il sera fait appel aux volontaires et aux personnes pour lesquelles ce type de travail est prévu dans le contrat individuel.

5.1.b : Horaires et alternance

Les 37h40 centièmes hebdomadaires seront répartis du lundi au vendredi comme suit :
Matin : 5h15 à 12h44.....Après-midi : 12h38 à 20h07.

Des horaires spéciaux consacrés à la préparation et/ou à la finition pourront être effectués par une personne par ligne de production. Ces horaires figureront chaque semaine sur le planning, et le temps ne pourra excéder une heure avant l'heure d'arrivée ou après l'heure de départ du groupe. Les horaires ci-dessus seront pratiqués en alternant les semaines du matin et les semaines d'après-midi. Toutefois, les personnes préférant les équipes fixes pourront les pratiquer, en s'engageant par écrit, par binôme sur une année scolaire (1er septembre-31 août).

5.1c : Pause du personnel en zones classées 2 et 3

Pour permettre au personnel des zones mentionnées de bénéficier de la pause conventionnelle, il est accolé un temps forfaitaire de 10 mn consacré aux obligations vestimentaires et aux déplacements, inclus dans les 7h 48 centièmes de temps de travail.

5.3. Indemnisation

5.3.a : Prime d'équipe

En contrepartie du travail en équipe, les salariés perçoivent une prime forfaitaire, fixée à 32 francs par jour travaillé, dont le montant fera l'objet d'une négociation annuelle au niveau de l'établissement.

5.3.b : Prime panier

Compte tenu du fait que des repas ne peuvent être servis au restaurant d'entreprise aux heures de prise de pause des équipes, il sera versé une prime de panier de jour égale à une fois le Minimum Garanti, soit 18,39 francs à la date de signature de l'accord.

Chapitre 6 – Astreintes

Les parties rappellent qu'un règlement a été mis en place à titre d'essai du 1er juillet 1999 au 31 mars 2000.

Son application fera l'objet d'un bilan portant sur les six premiers mois, et les parties s'engagent à tenir une réunion entre le 17 et le 28 janvier 2000 pour examiner les conditions de sa reconduction, évoquer les autres formes de permanence pouvant exister sur le site, et intégrer les adaptations liées à l'évolution de la législation.

Chapitre 7 – Autres formes d'aménagement du temps de travail

Des avenants à cet accord régleront les autres formes de travail spécifique, les dates figurant ci-dessous étant données à titre indicatif :

- Services concernés par l'horaire fixe concerté (avant le 1er janvier 2000)
- Horaires du gardiennage (avant le 1er janvier 2000)
- Horaires et prime de ZAC (avant le 1er janvier 2000)
- Horaires décalés concertés (avant le 1er mars 2000)
- « Roulements ». (avant le 1er mars 2000)

D'autre part, les parties conviennent que pour faire face à des surcroîts d'activité, les aménagements d'horaires suivants feront également l'objet d'avenants :

- Semaines de 6 jours ouvrés / 4 jours travaillés, en horaire normal ou en équipes
- Travail de nuit
- Répartition des heures supplémentaires (avant le 1er janvier 2000)
- Travaux spécifiques des laboratoires de contrôle qualité et microbiologie
-

Chapitre 8 - Information du Personnel et des Représentants

Chaque année, en décembre, ou au plus tard en janvier, en fonction des prévisions d'activité, une information ou, si la réglementation le prévoit, une consultation, du Comité d'Etablissement sera organisée portant sur :

- Les différentes formes d'aménagement du temps de travail prévu dans cet accord et les périodes d'application prévisible pour l'année à venir
- Les prévisions d'utilisation de travail temporaire
- Les prévisions d'utilisation des heures supplémentaires.

En cas d'une nécessaire adaptation pour des raisons de disponibilité d'effectif, d'organisation industrielle, ou de surcroît temporaire d'activité, il pourra être dérogé aux horaires de travail ou aux organisations communiqués en début d'année, sous réserve d'information préalable du Comité d'Etablissement et des salariés dans un délai minimal d'une semaine calendaire précédant la mise en place de l'organisation envisagée.

D'autre part, en cas d'urgence, comme par exemple une décision affectant l'économie du médicament (changement de prix, remboursement...), une panne importante, une menace réelle de rupture d'approvisionnement du marché, la Direction informera le plus rapidement possible de sa décision le Secrétaire du Comité d'Etablissement et les délégués syndicaux, et remettra par écrit, si nécessaire, un document portant les mentions prévues au dernier alinéa. A défaut d'une demande de convocation d'une réunion extraordinaire du Comité d'Etablissement le point sera mis à l'ordre du jour du Comité ordinaire suivant.

Une information prévisionnelle régulière sera donnée chaque mois au Comité d'Etablissement portant sur :

- Le motif de recours en cas de modification
- La ou les section(s) concernées
- Le nombre de personnes concernées
- La durée des activités et les horaires.
- L'encadrement prévu, et/ou les mesures d'organisation et de sécurité spécifiques prises.

Chapitre 9 – Mesure du temps de travail

9.1 Lecteurs de badge

La prise en compte des horaires ne peut se concevoir sans un enregistrement des périodes d'activité réelles permettant la gestion des heures par le Service des Ressources Humaines. Ce système doit donner la possibilité aux collaborateurs grâce aux lecteurs de badges et à l'encadrement par consultation des postes informatiques de connaître à tout moment le nombre d'heures accomplies, et permettre l'accès aux informations prévues par la législation pour les délégués du personnel.

9.2 Présences et «Badgeage »

Le système en place doit servir à constater les divers mouvements d'entrée et de sortie du site et à permettre un relevé des présences par badgeage à l'entrée et à la sortie des bâtiments ou le salarié exerce l'essentiel de son activité.

Pour une bonne prise en compte du temps de travail, les salariés, hors population spécifique, travaillant à la journée devront impérativement procéder à 4 mouvements de badgeage par jour pour un salarié à temps complet. Le personnel en équipes procédera à 2 mouvements (entrée/sortie).

9.3. Absences

L'absence du salarié empêche par essence la mise en œuvre de mouvements de badge. Aussi le progiciel de gestion attaché aux lecteurs de badge générera en cas d'absence du salarié une anomalie qui sera qualifiée puis validée directement dans le système de gestion du temps de travail (sur la base de 7h63 centièmes/jour pour un temps complet à journée et 7h48 centièmes pour un temps complet en équipe).

9.4 Autorisations d'absences

Les demandes d'autorisation d'absence (jours ARTT, journées mensuelles, récupérations d'heures supplémentaires) se feront par écrit et communiquées au plus tard à l'encadrement le mardi de la semaine précédente, la réponse étant concrétisée, pour la production, sur le planning affiché pour la semaine suivante.

En cas de refus, le motif sera consigné sur la partie du formulaire réservée à cet effet et communiqué au salarié qui conservera le bénéfice du ou des jours refusés.

Pour les demandes effectuées au moins 15 jours avant la date souhaitée, la réponse écrite de l'encadrement se fera dans les trois jours ouvrés.

Avec l'accord de l'encadrement, ces différentes formes d'absences pourront être accolées entre elles ou/et aux congés payés.

Chapitre 10 – Dispositions diverses

10.1 Maternité

L'usage institué de la réduction d'une demi-heure du temps de travail des femmes enceintes est reconduit en ces termes :

«A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utiliseront à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée. En accord avec leur encadrement, elles pourront grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine. Cette réduction d'horaire ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération».

10.2 Absence pour « Enfant Malade »

Dans son article L 122-28-8 le Code du Travail prévoit que «tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L 513-1 du Code de la Sécurité Sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans».

Les parties prenantes à la négociation souhaitent améliorer le dispositif législatif comme suit en sus de l'article mentionné ci-dessus :

Pour les salariés ayant 1 ou 2 enfants à charge, il sera donné la possibilité, soit par journée complète, soit par demi-journée, de s'absenter dans le cadre d'un congé pour enfant malade, selon les conditions d'éligibilité et de justification prévues à l'article L. 122.28.8 du Code du Travail. Pour ces salariés, l'absence pourra être au maximum de 6 jours par an, 5 jours étant rémunérés. Pour les salariés ayant 3 enfants et plus, l'absence est portée à 8 jours, 7 jours étant rémunérés. Le sixième et le huitième jour prévus ci-dessus pourront être compensés à la demande du salarié par un jour ARTT, une journée mensuelle, un jour de récupération d'heure supplémentaire ou un jour de congés payés.

Le décompte de ces absences se fera par année civile.

Chapitre 11 – Date d'application

En cas d'évolution législative ou conventionnelle, les parties signataires conviennent d'appliquer ces nouvelles règles ou, si des modifications altèrent par trop l'économie et l'équilibre du présent accord, de se rencontrer afin de l'adapter à ces nouvelles dispositions légales et conventionnelles.

Cet accord prendra effet au 1er janvier 2000.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par les parties signataires selon les modalités légales, avec un préavis de six mois.

Chapitre12 – Commission d'interprétation

A la demande de l'une des parties signataires, une commission pourra se réunir en cas de divergence sur l'interprétation des termes de cet accord. Cette commission sera composée de membres au maximum par délégation pour chaque partie signataire de cet accord.

Chapitre13 – Dépôt et Publication

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Conseil des Prud'Hommes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Huningue le 14 décembre 1999
en cinq exemplaires originaux.

Pour la Direction

R.Biasutti



F.P.Carnet



Pour les Organisations Syndicales

C.F.D.T. : E.Linder



C.F.T.C. : G.Rubin



BATTISTELLO

