



ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'EQUIPES DE SUPPLEANCE AU SEIN DE LA SOCIETE CAF REICHSHOFFEN

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Société CAF REICHSHOFFEN SAS, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Julien GUILLERET, directeur de site,

Ci-après désignée «**la Société**», «**l'entreprise**», ou «**CAF REI**»,

ET

D'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés au sein de l'entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Michel LAFLEUR en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical.

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble «**les Parties**»

H.C

J.G F.H

ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

Préambule :

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail, de l'article 107 de la convention collective nationale de la Métallurgie.

Il se situe dans le prolongement de l'accord sur la mise en place d'équipe de suppléance au sein de l'établissement de Reichshoffen du 13 décembre 2012, mis en cause à l'occasion de la cession du site de Reichshoffen au Groupe CAF, et dont l'application a cessé le 31 juillet 2024.

A l'instar du dispositif précédemment en vigueur, il a pour objectif de permettre la mise en place d'équipe de suppléance de manière à adapter les capacités de production de l'entreprise aux aléas liés à la diversification de ses activités.

La négociation du présent accord s'inscrit, en effet, dans un contexte d'évolution de CAF REICHSHOFFEN, dont l'activité précédemment centrée sur un produit, un client et un pays doit évoluer pour couvrir plusieurs produits, plusieurs clients et plusieurs pays.

Les enjeux auxquels elle est confrontée sont la sortie du train régional comme activité unique, la modification et la diversification de l'offre de produits, l'adaptation des capacités de production à la diversification des activités et aux aléas liés à cette évolution.

C'est pour ces motifs que les Parties ont convenu de reconduire la possibilité de recourir à des équipes de suppléance les samedi et dimanche et qu'elles en ont redéfini les conditions.

IL A DONC ETE CONVENU DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – Champs d'application et cadre juridique

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en place d'équipes de suppléance au sein de la Société CAF REICHSHOFFEN, en application des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail, selon lequel :

« Dans les industries ou les entreprises industrielles une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. »

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe. »

Il s'inscrit également dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, et plus spécifiquement de son article 107 relatif à la mise en place d'équipes de suppléance sous réserve des adaptations convenues ci-après.

Il s'applique à l'ensemble du personnel salarié des différents services de la Société CAF REICHSHOFFEN, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée et aux intérimaires.

ARTICLE 2 – Équipes de suppléance dites « de fin de semaine » ou « équipe SD »

2-1. Champs d'application

L'équipe de suppléance sera composée de salariés des services suivants :

- 1) Filière fonctionnelle/Validation
- 2) Production
- 3) Fonctions supports

2-2. Volontariat

Il sera en priorité fait appel aux salariés de l'établissement volontaires pour accomplir un travail en équipes de suppléance. Dans l'hypothèse où le nombre de personnes volontaires serait insuffisant, les effectifs pourront être complétés par le recours à du travail temporaire (intérimaires) motivé par un surcroît temporaire d'activité.

2-3. Modalités et horaires

Un avenant au contrat de travail sera signé pour la durée du dispositif.

Les horaires de travail peuvent s'articuler selon plusieurs organisations horaires pouvant évoluer selon les besoins. La durée de travail sera de 12 heures effectives par jour.

A ce jour, sont prévus deux types d'organisation à raison de deux équipes en SD, avec les plages horaires prévisionnelles suivantes :

Variante 1 :

- Equipe A.1 : samedi, dimanche de 06h00 à 18h00
- Equipe B.1 : samedi, dimanche de 18h00 à 06h00

Variante 2:

- Equipe A.2 : samedi, dimanche de 00h00 à 12h00
- Equipe B.2 : samedi, dimanche de 12h00 à 00h00

Dans cette hypothèse, les équipes assureront une rotation d'horaires chaque semaine. Les salariés concernés bénéficieront d'un arrêt de trente minutes assimilé à du temps de travail effectif pour le repas.

2-4. Rémunération

2-4-1. Salariés « Mensuels » (groupe d'emplois A à E) soumis à l'horaire de travail collectif

Les éléments de salaire sont calculés au prorata du temps de travail, par rapport à la durée en vigueur au sein de l'entreprise. Une majoration de 50%, spécifique au travail de fin de semaine sera appliquée.

Toute heure non effectuée fera l'objet d'un abattement correspondant.

Une prime d'incitation de 110 € bruts sera versée, à terme échu, par week-end travaillé en équipe de suppléance.

Lors de la sortie de l'équipe de suppléance (arrêt du recours ou décision individuelle du salarié), les salariés se verront créditer le bénéfice de jours de repos (JRTT) :

- Par période de travail en équipe de suppléance de 1 à 6 mois : 2 JRTT
- Par période de travail en équipes de suppléance de 12 mois : 4 JRTT

2-4-2. Salariés ayant conclu une convention de forfait en heures hebdomadaire de 42h30

La rémunération des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures de 42h30 par semaine sera intégralement maintenue pour 24h de travail effectif.

Toute heure non effectuée fera l'objet d'un abattement correspondant.

Lors de la sortie de l'équipe de suppléance (arrêt du recours ou décision individuelle du salarié), les salariés se verront créditer le bénéfice de jours de repos (JRTT) :

- Par période de travail en équipe de suppléance de 1 à 6 mois : 2 JRTT
- Par période de travail en équipes de suppléance de 12 mois : 4 JRTT

2-4-3. Dispositions communes

Pour l'ensemble des salariés, les primes afférentes aux différents horaires seront versées en fonction des organisations de travail mises en oeuvre (paiement des heures de nuit et primes de panier selon montants en vigueur).

2-5. Jours fériés

Si un jour férié intervient un samedi ou un dimanche, celui-ci sera chômé et payé.

En d'autres termes, le présent accord ne permet pas la mise en place d'équipes de suppléance les jours de week-ends fériés ou chômés de manière permanente.

Ce dernier pourra être envisagé à titre exceptionnel de manière ponctuelle et sous réserve de :

- L'accord préalable des organisations syndicales signataires du présent accord
- Du respect d'un délai de prévenance de 48h minimum

Une majoration complémentaire de 50 % sur les heures de travail sera alors appliquée.

2-6. Formations

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en oeuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail.

À défaut, elle peut être mise en oeuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en oeuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance.

Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. La majoration prévue à l'article 2.4 de 50% ne s'applique pas le temps de formation n'étant effectué ni le samedi, ni le dimanche.

En cas de formation positionnée sur des jours non travaillé par le salarié en équipe de suppléance, l'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

2-7. Sécurité

Une formation spécifique à la sécurité sera donnée aux salariés des équipes de fin de semaine.

Des consignes particulières seront données au salarié chargé de l'encadrement de l'équipe.

L'établissement étant gardé en permanence, des consignes particulières en matière de sécurité seront communiquées également au service de gardiennage.

2-8. Encadrement

Un salarié membre de l'équipe de fin de semaine sera chargé de l'encadrement de cette équipe et recevra des consignes opérationnelles et de sécurité à cette fin. Un membre de l'encadrement d'atelier viendra régulièrement rencontrer les équipes pour faire le point de la situation et assurer la transmission des informations et consignes éventuelles.

2-9. Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance

En application de l'article L. 3132-17 du Code du travail, les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance.

En conséquence, le salarié s'étant porté volontaire pour faire partie d'une équipe de suppléance pourra demander à quitter de manière individuelle l'équipe de suppléance et à retrouver le poste de travail ou l'emploi qu'il occupait précédemment.

Sa demande devra être adressée par écrit au service des ressources humaines.

Le retour au poste du salarié devra être effectif dès que possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois.

Dans l'hypothèse où un salarié a été recruté spécifiquement pour rejoindre une équipe de suppléance, le transfert sur un emploi autre que de suppléance s'effectue dans les conditions de l'article 107.5 de la convention collective nationale de la Métallurgie.

Le salarié qui le souhaite informe le service des ressources humaines par écrit de sa volonté d'occuper un poste en horaire de semaine.

Le service des ressources humaines, ou son responsable hiérarchique lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie au service des ressources humaines par écrit le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper.

Le délai de réponse à la demande est d'un mois.

En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, il sera tenu compte de la situation de famille puis de l'ancienneté à un poste de suppléance pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

2-10. Fin d'application de la mesure

A l'issue de la période passée en équipes de fin de semaine, les intéressés retrouveront leur poste précédent.

ARTICLE 3 – Dispositions finales

3-1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa date de signature.

3-2. Portée

Les dispositions prévues par le présent accord se substituent de plein droit à celles prises antérieurement et ayant le même objet.

3-3. Interprétation de l'accord

Les parties signataires se réuniront pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation pouvant éventuellement survenir au cours de l'application de l'accord.

Les parties s'engagent à respecter ce préalable avant d'initier toute action contentieuse.

3-4. Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions en vigueur

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

3-5. Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Haguenau.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public, et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

SG HC
F.14


Fait à Reichshoffen, le 16 juillet 2025 en 5 exemplaires

Pour la société CAF Reichshoffen,

Monsieur Julien GUILLERET	
---------------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives,

Pour la CFE-CGC, Monsieur Jean-Michel LAFLEUR	
Pour la CGT, Monsieur Christophe HEITZ	
Pour FO, Monsieur Hervé FILLHARDT	

Jo

H.C

 F.H