

**ACCORD - CADRE RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AUX INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, A L'EMPLOI ET A LA GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES, A LA FORMATION, A L'AMENAGEMENT ET
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ACCORD D'ENTREPRISE

ENTRE :
D'une part,

**La Société TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE S.A.S (T.M.M.F), désignée
ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Hiroaki WATANABE, Président**

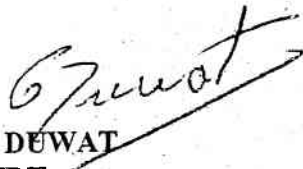
ET
D'autre part.

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV

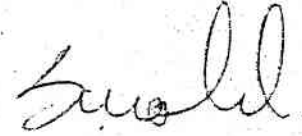
Fait à Onnaing, le 12 Janvier 2001

Hiroaki WATANABE
Président


Emmanuel DEWAT
Délégué CFDT




Eric LEMOINE
Délégué CFE-CGC


Emmanuel SMOLUCH
Délégué CFTC


Patrice AGGUINTI
Délégué FO

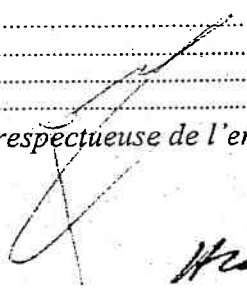
Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE 1 - CHAMP ET DATE D'APPLICATION - COMMISSION DE SUIVI.....	5
1- CHAMP ET DATE D'APPLICATION	5
1-2- COMMISSION DE SUIVI	5
1-2-1 -Composition	5
1-2-2-Rôle	5
CHAPITRE 2 - INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL	6
2-1-LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	6
2-2-EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	7
CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI ET A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	7
3-1- PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS À L'EMPLOI ET DISPOSITIONS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	7
3-2- OBJECTIFS EMPLOI.....	8
CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION ET AU DEVELOPPEMENT DES CAPACITES PROFESSIONNELLES	8
4-1-PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	8
4-2-LE PROGRAMME D'ÉVALUATION ET DE FORMATION	9
4-2-1-Evaluation et recrutement	9
4-2-2-Plan de formation.....	10
4-3-DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU TEMPS DE FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL.....	11
4-4-APPLICATION ET SUIVI.....	11
CHAPITRE 5 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL	12
5-1-DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL	12
5-2-TEMPS EXCLUS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	12
5-3-TEMPS RÉMUNÉRÉS PAR L'EMPLOYEUR.....	12
5-4-L'ASTREINTE.....	13
5-5-HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	13
5-5-1-Contingent annuel	13
5-5-2-Paiement.....	13
5-5-2-1-Repos compensateur de remplacement	14
5-5-2-2-Repos compensateur légal.....	14
5-6-MAXIMA QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES.....	14
5-7-TEMPS DE REPOS ENTRE DEUX SÉANCES DE TRAVAIL	14
CHAPITRE 6 - AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	15
6-1-ORGANISATION EN "JOURNÉE" EN 2 OU 3 ÉQUIPES OU PLUS, EN ÉQUIPES DE FIN DE SEMAINE	15
6-2-HORAIRES RÉDUITS D'ÉQUIPE DE FIN DE SEMAINE	15
6-3-TRAVAIL DE NUIT	16
6-4-HORAIRE DÉCALÉ	16
6-5-HORAIRE INDIVIDUALISÉ	16
6-6-MODIFICATION D'HORAIRE ET DÉLAI DE PRÉVENANCE	16
6-6-1-Temps de rattrapage de la production en cas d'aléas	16
6-6-1-1-Rattrapage de production en fin de poste	16
6-6-1-2-Rattrapage de production le samedi	17
6-6-2-Augmentation de la production	17

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement



 EL E-S

6-6-3-Modification des horaires de pause et de repas 17

CHAPITRE 7- TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA MODULATION ANNUELLE... 18

7-1-PRINCIPE DE MODULATION ANNUELLE	18
7-1-1-Principe de modulation individualisée	18
7-1-2-Cadre de référence	18
7-1-3-Maxima horaires	18
7-1-4-Délai de prévenance	18
7-1-5-Chômage partiel	19
7-1-6-Rémunération	19
7-2-COMPTÉ DE SUIVI ANNUEL.....	20
7-2-1-Principes de fonctionnement	20
7-2-2-Alimentation	20
7-2-2-1-Heures effectuées à titre collectif.....	20
7-2-2-2-Heures effectuées à titre individuel.....	20
7-2-2-3-Utilisation du solde du compte annuel de suivi.....	20
7-3-COMPTÉ ÉPARGNE TEMPS	20
7-3-1-Objet – Ouverture.....	20
7-3-2-Alimentation	21
7-3-3-Utilisation.....	21
7-3-3-1-Utilisation sous forme de congés	21
7-3-3-2-Utilisation à titre exceptionnel	21

CHAPITRE 8 - LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS 22

8-1-CADRES DIRIGEANTS	22
8-2-INGÉNIEURS ET CADRES SOUMIS À L'HORAIRE COLLECTIF.....	22
8-3-AUTRES CADRES, INGÉNIEURS ET CHEFS DE GROUPE ASSIMILÉS CADRES	22

CHAPITRE 9 - CONGES PAYES - FERMETURE ANNUELLE - JOURS FERIES 23

9-1-CONGÉS PAYÉS	23
9-2-CONGÉS D'ANCIENNETÉ	24
9-3-AUTORISATION EXCEPTIONNELLE D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	24
9-4-FERMETURE ANNUELLE	24
9-5-JOURS FÉRIÉS.....	24

CHAPITRE 10 - SANTE - PREVOYANCE – RETRAITE COMPLEMENTAIRE..... 25

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

[Signature]
EL E-S

**ACCORD - CADRE RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AUX INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, A L'EMPLOI ET A LA GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES, A LA FORMATION, A L'AMENAGEMENT ET
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

PREAMBULE

Toyota Motor Manufacturing France et les organisations syndicales signataires ont pris l'initiative, de définir ensemble les points essentiels d'un accord d'entreprise portant sur le droit syndical, l'emploi, la formation, le temps de travail et la protection sociale. Cet accord est le fruit d'une vision partagée : accorder une priorité absolue aux personnes membres de l'entreprise à leurs conditions de vie et de travail dans la recherche de la performance et de la compétitivité.

La démarche de négociation et l'esprit d'ouverture qui ont marqué nos discussions ont permis un échange approfondi sur les conceptions de Toyota, la mise en œuvre du système de production Toyota et les préoccupations des représentants syndicaux. Conçu comme une première étape dans la perspective d'un démarrage de la production au début de 2001, cet accord permettra notamment de mettre en œuvre en toute clarté les dispositions relatives au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel ainsi que les règles essentielles relatives à la durée et à l'organisation du travail.

Compte tenu du contexte du projet, il est convenu de faire le point sur le présent accord, en particulier sur les dispositions relatives à la formation et au temps de travail au plus tard en janvier 2003.

Dans le cadre du développement de l'entreprise, Toyota Motor Manufacturing France s'engage à aborder, dans un esprit de dialogue et de communication, la politique de rémunération, la gestion des carrières ainsi que la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la politique de rémunération, TMMF s'engage à ouvrir des discussions relatives à l'intéressement avec les représentants des "Toyota Members" au cours du second semestre 2000 afin d'associer, au plus tôt, les "Toyota Members" aux performances de l'entreprise.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

HW

EL

E-S

67

CHAPITRE 1 - CHAMP ET DATE D'APPLICATION - COMMISSION DE SUIVI

1- Champ et date d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des "Toyota Members" de Toyota Motor Manufacturing France S.A.S désignée ci-après par T.M.M.F S.A.S ou la société, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants.

Le présent accord désigne par "Toyota Member" toute personne ayant signé un contrat de travail avec la société TMMF. Ainsi le terme de "salarié" est remplacé par le terme de "Toyota Member". Cette terminologie correspond à un usage interne à l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur après la signature et au plus tard le 1er janvier 2000, et dès le jour qui suit le respect des formalités de dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Les avantages résultant du présent accord ne pourront se cumuler avec ceux qui résulteraient de nouveaux textes légaux, de nouveaux accords de branche, interprofessionnels ou conventionnels sur lesquels ils sont à valoir.

L'accord pourra être adapté, par avenant ou par révision, pour tenir compte des éventuelles modifications légales et conventionnelles ainsi que des évolutions de l'entreprise et du contexte économique.

Les organisations signataires représentées dans l'entreprise expriment leur adhésion globale à l'accord et à l'ensemble de ses dispositions.

1-2- Commission de suivi

1-2-1 -Composition

Une commission de suivi est mise en place. Elle est ouverte aux organisations qui signeraient ultérieurement. La commission de suivi sera composée des représentants de l'entreprise et des organisations syndicales signataires, à raison de deux représentants par organisation.

Elle se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de l'employeur. Les signataires peuvent, sur demande conjointe, demander l'organisation d'autres réunions en cas de nécessité et à titre exceptionnel.

1-2-2-Rôle

Elle vérifie régulièrement les conditions d'application de l'ensemble des dispositions de l'accord et notamment les dispositions ci-après, dans le respect des attributions du comité d'entreprise :

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

HW

EL

E-S

67

- ◆ Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :
 - les questions liées à l'organisation du travail,
 - le nombre et la nature des emplois créés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en terme d'emploi pour l'année suivante,
 - le travail à temps partiel : la demande de passage de temps complet à temps partiel et inversement, seront examinés selon les nécessités du service. Les "Toyota Members" à temps partiel bénéficieront de l'ensemble des avantages des "Toyota Members" à temps complet. Les "Toyota Members", qui pour des raisons personnelles impérieuses sollicitent le passage au temps partiel, verront leur demande examinée notamment dans le cadre de l'annualisation selon les modalités du temps partiel modulé ou du travail intermittent.
 - l'égalité professionnelle entre hommes et femmes,
 - la rémunération des "Toyota Members" y compris des nouveaux embauchés,
 - la formation.
- ◆ Le bilan établi est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel.

CHAPITRE 2 - INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Convaincu que le progrès social doit accompagner le progrès économique, la société TOYOTA considère comme nécessaire la recherche patiente du consensus, le dialogue et la coopération entre les "Toyota Members", les instances représentatives du personnel, les représentants syndicaux et la direction.

Les instances représentatives et les délégués syndicaux et du personnel agissent dans ce cadre compte tenu de leurs attributions et de leur mandat.

La qualité du dialogue contribuera activement à la réussite économique de la société, condition du bien-être et de la satisfaction des "Toyota Members".

La société affirme l'importance du rôle des institutions représentatives du personnel et de l'exercice du droit syndical.

2-1-Les instances représentatives du personnel

Les dispositions légales relatives à l'élection et au rôle des représentants du personnel dans l'entreprise seront appliquées conformément aux Titre III, Livre II et Titre II et III du Livre IV du Code du Travail, et aux dispositions conventionnelles.

0,2% de la masse salariale seront consacrés au fonctionnement du comité d'entreprise.

Un montant minimum de 0,6% de la masse salariale sera consacré au financement des activités sociales, à compter de la création du comité d'entreprise.

La société est tout particulièrement attachée à des solutions concertées en ce qui concerne la vie quotidienne des "Toyota Members". Dans le cadre des prérogatives des instances représentatives du personnel, le rôle des commissions économique et de formation du comité d'entreprise sera développé afin de favoriser le dialogue et l'échange permanent des points de vue.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E-S

Eu égard aux objectifs de la politique de santé, de prévention, d'hygiène, d'ergonomie et de sécurité des conditions de travail, une attention prioritaire sera accordée au rôle des représentants du personnel.

Des moyens d'action significatifs en particulier en ce qui concerne la prévention, seront mis en œuvre au sein du département santé, hygiène et sécurité.

2-2-Exercice du droit syndical

Les signataires du présent accord reconnaissent le fait syndical comme partie intégrante de la société. Celle-ci veillera à ce que les dispositions légales prévues au Titre I du Livre IV du Code du Travail ainsi que les dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical soient appliquées dans l'entreprise.

Une attention toute particulière sera accordée à l'obligation générale de non discrimination à l'encontre des délégués syndicaux et des "Toyota Members" titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Un bilan annuel sera effectué sur ce point.

Les parties signataires conviennent de prévoir l'organisation d'élections professionnelles avant le 30 juin 2000 et de demander une dérogation aux règles légales d'ancienneté en ce qui concerne les candidats ou candidates aux élections professionnelles jusqu'au 31/12/2000.

Pour la désignation des délégués syndicaux, les parties conviennent, d'un commun accord, de déroger aux règles légales d'ancienneté jusqu'au 31/12/2000.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI ET A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3-1- Principes généraux relatifs à l'emploi et dispositions relatives à la gestion des ressources humaines

Toyota Motor Manufacturing France S.A.S considère que le développement personnel et professionnel ainsi que la motivation des "Toyota members" constituent le bien le plus précieux de l'entreprise. La société s'engage résolument sur les objectifs ci-après :

- Assurer la prévention l'hygiène et la sécurité des conditions de travail et impliquer toutes les personnes dans un programme permanent de prévention,
- Mettre tout en œuvre pour garantir la stabilité de l'emploi à long terme, compte tenu des évolutions technologiques, organisationnelles et économiques,
- Promouvoir le développement des capacités individuelles et professionnelles dans le travail au quotidien et à moyen terme,
- Respecter les personnes et les traiter avec équité,
- Veiller à susciter un degré élevé d'implication de chaque membre de l'entreprise.

Toyota Motor Manufacturing France S.A.S entend par ailleurs développer une culture d'entreprise fondée sur la confiance, la communication et la priorité au concret. Dans cette perspective, la société souhaite encourager l'expression individuelle dans le cadre d'un climat de confiance mutuelle.

L'écoute et le recueil des suggestions des "Toyota Members", de même qu'un traitement rapide de toutes les questions soulevées ont un caractère prioritaire à tous les niveaux de l'organisation et du management.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E-S

La société et les organisations signataires s'engagent dans le cadre de leurs responsabilités respectives, à veiller au respect des libertés individuelles et de la diversité des opinions. L'entreprise veillera à ce qu'aucune discrimination de quelque nature que ce soit ne survienne.

3-2- Objectifs emploi

Toyota Motor Manufacturing France S.A.S entend se développer sur le site d'Onnaing selon le calendrier suivant :

Décembre 2000 : environ 800 "Toyota Members"
 Décembre 2001 : environ 1500 "Toyota Members"

La montée en puissance de la production devrait entraîner, au total, la création d'environ 2000 emplois sur l'ensemble des activités du site en 2003.

Les objectifs en matière d'emplois sont subordonnés à l'accueil réservé par le marché européen, au-delà de 2001, au véhicule produit à Onnaing.

Toyota Motor Manufacturing France S.A.S met, en outre, en place des actions de formation permettant notamment aux candidats dépourvus de qualification d'avoir les mêmes chances que les autres candidats (contrat de qualification, contrat initiative-emploi, programmes développés en liaison avec le Conseil Régional et la branche de la métallurgie, ...), dans le cadre des engagements pris par les pouvoirs publics en faveur de ces publics.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION ET AU DEVELOPPEMENT DES CAPACITES PROFESSIONNELLES

4-1-Principes généraux

Toyota Motor Manufacturing France S.A.S entend tout mettre en œuvre pour garantir la stabilité de l'emploi à long terme, compte tenu des évolutions technologiques, organisationnelles et économiques. Cette ambition suppose une politique rigoureuse en matière d'évaluation, de formation et de développement des capacités, aussi bien en période de démarrage qu'en régime de fonctionnement régulier.

Par ailleurs, la création d'une usine du XXIème siècle, respectueuse des hommes et de l'environnement, propre et performante exige une organisation et des technologies nouvelles dont la mise en œuvre repose sur une acquisition et un renouvellement permanent des savoir-faire.

Les objectifs de polyvalence dans le cadre des équipes supposent une préparation approfondie des "Toyota Members" aux évolutions des postes et des contenus.

Enfin, la contribution attendue de chaque "Toyota Member" à la démarche qualité dans le cadre d'une amélioration permanente et continue au niveau du travail quotidien exige une volonté d'apprendre et un niveau élevé de connaissances professionnelles.

Au delà de la période de démarrage, la société accordera ultérieurement une attention particulière à l'apprentissage et aux contrats d'insertion en alternance.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E.S

4-2-Le programme d'évaluation et de formation

Les dispositions ci-après sont adoptées dans le cadre du plan de recrutement allant de 1999 à 2003 (cf chapitre III - Emploi)

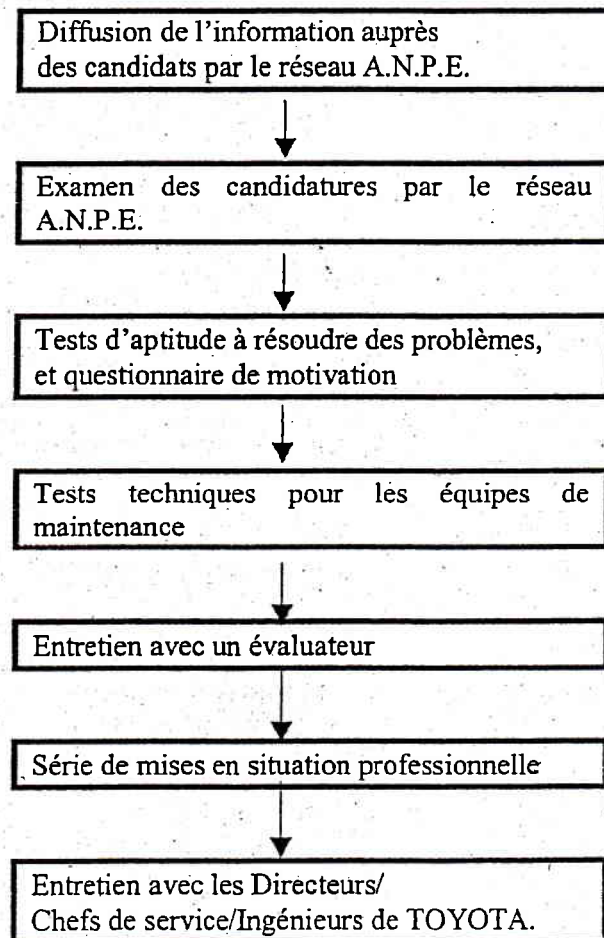
4-2-1-Evaluation et recrutement

Créé par Toyota en partenariat avec l'A.N.P.E, le Centre d'Evaluation Toyota a pour objet d'évaluer les aptitudes des candidats à occuper les emplois à pourvoir à l'usine d'Onnaing.

Toyota recherche des personnes motivées par le travail en équipe, souhaitant apprendre et progresser et capables de s'adapter à différentes tâches. L'objectif est que chaque personne embauchée puisse se sentir à l'aise dans l'entreprise, et dans les fonctions qui lui sont confiées.

Les candidats dépourvus d'expérience industrielle ou automobile, sont également recherchés en particulier pour les postes d'agents de production (Team members).

Tous les candidats sont traités d'une manière identique et chacun d'entre eux dispose d'une chance égale d'être recruté.



Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E-S

37

4-2-2-Plan de formation

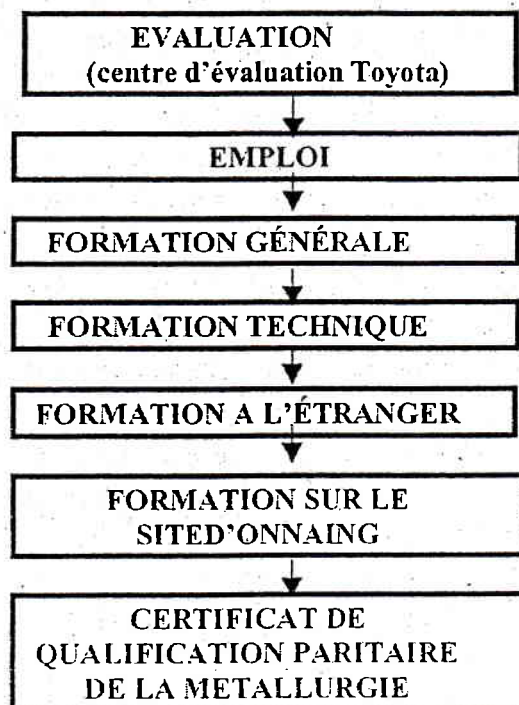
Fidèle aux principes de recrutement TOYOTA, Toyota Motor Manufacturing France S.A.S accueille notamment des candidats dépourvus d'expérience de l'automobile, voire industrielle. Les impératifs de qualité et de compétitivité d'une unité de production automobile nécessitent pourtant un très haut degré de compétences de tous les "Toyota Members".

Ainsi, T.M.M.F S.A.S. a élaboré, avec le soutien du Service Public pour l'Emploi et du Conseil régional, un plan de formation destiné à l'ensemble des personnels recrutés d'ici 2003 afin de leur donner la possibilité d'acquérir les capacités qui leur seront nécessaires.

Les formations proposées reposent toutes sur des principes communs :

- Formation par métier,
- Période longue de formation, variant de 3 mois à 1 an selon la technicité des métiers,
- Fort degré d'individualisation des parcours de formation,
- Formation au sein des sites de production Toyota à l'étranger (Japon, Angleterre, Canada) notamment pour la première équipe,
- Certification des parcours de formation à travers la délivrance d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie reconnu par la branche professionnelle pour une partie importante du personnel.

Ce plan de formation sera ultérieurement complété par des plans pluri-annuels soutenus, propres à maintenir et à accroître les capacités de chacun au meilleur niveau.



Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E.S

4-3-Dispositions particulières relatives au temps de formation et développement personnel et professionnel

Compte tenu de l'investissement massif de formation envisagé dans la période de recrutement et de démarrage de la production, il convient de mettre en perspective les différentes actions programmées.

Une partie d'entre elles visent tout d'abord à améliorer les capacités professionnelles dans le cadre de l'affectation à un premier poste. Une autre partie de ces actions doit permettre aux "Toyota Members" d'acquérir une qualification reconnue et sanctionnée (certificat de qualification paritaire de la métallurgie).

L'ensemble de ses objectifs appelle un développement des capacités générales et personnelles dans une démarche de développement personnel à moyen et long terme.

- Les formations effectuées, dans ce cadre, à l'initiative de l'entreprise sont exclues du temps de travail effectif dans la limite de 40 heures par an ou de 4 jours travaillés par an, selon le décompte du temps de travail par catégorie.

Ce temps de formation, hors temps de travail effectif, est indemnisé.

La durée du temps de travail effectif retenue pour la formation, est de 7 heures par jour pour le personnel dont le décompte du temps de travail effectif est en heures et de 1 jour par journée pour le personnel ayant un décompte en jours.

- Les temps de transports, de voyages et de séjour, liés à des actions de formation ne s'imputent pas sur le temps de travail effectif.

Les temps de transport et de voyage liés à des actions de formation effectués le week-end font l'objet d'une indemnisation dans le cadre de la procédure interne.

Les frais exposés par les intéressés dans le cadre de la formation, sont pris en charge par la société conformément à la procédure interne.

Toyota Motor Manufacturing France S.A.S s'engage, pour la période allant de 1999 à 2003, à faire un effort particulier sur le site de Onnaing en direction des stagiaires de la formation professionnelle et des "Toyota Members" formés en alternance, afin de corriger les écarts de situation et de permettre aux anciens demandeurs d'emploi de suivre dans les meilleures conditions la formation.

Cette correction des écarts de situation est mise en œuvre dans le respect des dispositions relatives aux statuts respectifs des personnes en formation.

4-4-Application et suivi.

Ces dispositions sont arrêtées dans le cadre de la période de démarrage et de montée de production de l'usine d'Onnaing. Elles feront l'objet d'un bilan et d'un suivi régulier au cours de la période. Les procédures internes mentionnées ci-dessus seront présentées aux organisations signataires.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

Handwritten initials: *HS*, *EL*, *E-S*

CHAPITRE 5 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

5-1-Durée effective du travail

La nouvelle réglementation, et en particulier l'art L.212-4 du Code du Travail, a introduit une définition du temps de travail conforme à la directive européenne du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le "Toyota Member" est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A l'exception du personnel dont le temps de travail est décompté en jour et des cadres dirigeants définis ci-après (cf. Chapitre 8), la durée effective du travail dans l'entreprise est fixée, à compter du 1er janvier 2000, à 35 heures en moyenne hebdomadaire calculée par semaine travaillée et à 1600 heures par an pour les personnes bénéficiant de la totalité de leurs droits à congés au 31 mai de la période considérée, selon une règle de prorata.

A compter du 1er janvier 2001, le personnel dont la rémunération intègre un forfait d'heures supplémentaires portant la durée hebdomadaire à 37 ou 39 heures voit sa durée effective de travail réduite à une base de 35 heures en moyenne par semaine soit 1600 heures par an sans diminution de ladite rémunération.

5-2-Temps exclus du temps de travail effectif

Sont exclus du décompte du temps de travail effectif:

- Les temps de pause,
- Les temps de repas,
- Le temps de communication préalable à la prise de poste,
- Les temps de transport excédant l'horaire normal de référence
- Les temps d'habillage et de déshabillage*

Ces éléments sont exclus du temps de travail effectif, tant pour le calcul de la durée de référence que pour le calcul des durées maximales de travail (quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles), ainsi que pour le calcul et le paiement des heures supplémentaires.

5-3-Temps rémunérés par l'employeur.

- La pause repas est rémunérée à hauteur de 20 minutes par jour ou par poste, pour l'ensemble du personnel d'atelier lié à la production,
- Les temps de pause sont rémunérés à hauteur de 20 minutes par jour ou par poste, pour l'ensemble du personnel d'atelier lié à la production,
- Le temps de communication préalable à la prise de poste est rémunéré à hauteur de 5 mn par jour ou par poste, pour l'ensemble du personnel d'atelier lié à la production,
- Les temps de transport excédant l'horaire normal de référence sont indemnisés selon un forfait établi par voie interne
- Le temps d'habillage et de déshabillage est rémunéré selon un forfait mensuel établi par voie interne.*

Ces temps, exclus du temps de travail effectif, sont rémunérés ou indemnisés au taux de l'heure normale.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E.S

5-4-L'astreinte

Les astreintes, qui ne constituent pas du temps de travail effectif, se définissent comme des périodes pendant lesquelles le "Toyota Member", sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure de répondre à un appel éventuel de ce dernier pour effectuer les interventions que l'employeur requiert.

Le temps d'intervention au cours de l'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré à ce titre.

En cas d'intervention, le temps de trajet domicile - travail est indemnisé selon une base forfaitaire. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque "Toyota Member" concerné 12 jours francs avant l'astreinte. En cas de circonstances exceptionnelles et imprévues, ce délai est ramené à 1 jour franc.

Conformément aux dispositions *légal*es et conventionnelles, l'astreinte donnera lieu soit à une indemnité spécifique, soit à un repos.

5-5-Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectif excédant l'horaire légal de travail, et décidées par la hiérarchie.

5-5-1-Contingent annuel

L'imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

5-5-2-Paiement

La période de référence de la modulation annuelle est l'année civile.

Dans le cadre de la modulation annuelle, si durant l'année civile, la durée moyenne du travail reste égale à 35 heures, les heures effectuées certaines semaines au delà de 35 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donnent donc pas lieu, ni à majoration pour des heures supplémentaires, ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Si, en revanche sur la période de référence, la durée moyenne de 35 heures a été dépassée, les heures excédentaires ont la qualité d'heures supplémentaires et sont rémunérées selon les majorations légales. Le calcul des majorations pour heures supplémentaires est donc effectué à l'issue de la période de modulation.

Lorsque les personnes concernées, ne bénéficient pas de la totalité de leurs droits à congés au 31 mai de la période considérée, le décompte du temps de travail effectif et le calcul des majorations pour heures supplémentaires sont effectués par rapport à la moyenne hebdomadaire de 35 heures par semaine travaillée, par dérogation au décompte annuel de 1600 heures.

Ces dispositions sont également applicables en cas de congés sans solde.

La bonification prévue au cours du régime transitoire peut être rémunérée en argent.

Lorsque le montant des heures supplémentaires dépasse en moyenne 39h par semaine sur un mois donné, les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée, sont réglées, sous forme d'avance, dans le cadre de l'annualisation, à la fin du mois en cause. Le "Toyota Member" peut également opter pour le transfert de ces heures sur son compte épargne temps.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

HW

EL

E.S

5-5-2-1-Repos compensateur de remplacement

Sans préjudice de la législation sur le repos compensateur légal visé à l'article L.212-5-1, il est possible de remplacer, à l'initiative de l'employeur, tout ou partie des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires converties en repos compensateur de remplacement, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En cas de surcroît important d'activité dans un ou plusieurs ateliers, le paiement de 40 heures supplémentaires, peut une fois majoré être remplacé par un repos compensateur de remplacement. Lorsque ce repos compensateur de remplacement n'est pas pris dans un délai de 6 mois ou reporté dans le compte épargne temps, il est payé.

Lorsqu'à titre exceptionnel le "Toyota Member" transfère directement le repos compensateur de remplacement sur son compte épargne temps, l'entreprise peut abonder les heures supplémentaires directement transférées dans la limite de 40 heures.

Les autres heures supplémentaires sont au choix du "Toyota Member" et une fois majorées, soit payées soit remplacées par du repos compensateur de remplacement.

5-5-2-2-Repos compensateur légal

Ce repos peut faire l'objet d'un report dans le compte de suivi annuel.

5-6-Maxima quotidiens et hebdomadaires

Les maxima quotidiens et hebdomadaires restent ceux applicables en vertu de la loi ou des conventions collectives ou accords nationaux, sous réserve des dispositions applicables au personnel ingénieurs, cadres et assimilés bénéficiant d'un décompte du temps de travail en jours.

Le temps de travail effectif quotidien maximum est de 10 heures par jour, il peut être porté à 12 heures par jour en cas de surcroît temporaire d'activité.

Le temps de travail effectif hebdomadaire ne peut aller au delà de 48 heures par semaine

Ces règles ne doivent pas conduire à dépasser la durée effective du temps de travail de :

- 44 heures sur 12 semaines consécutives pour les activités de maintenance, de retouche, de réparation et de qualité.
- 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les autres départements.

5-7-Temps de repos entre deux séances de travail

En cas de nécessité et de surcroît d'activité, il pourra être dérogé au principe des 11 heures consécutives de repos entre deux séances de travail sans toutefois réduire ce temps de repos à moins de 9 heures consécutives au minimum.

Le temps de repos accordé, en contrepartie du temps de repos supprimé, est alloué conformément aux dispositions légales.

Le repos est pris sans délai, et à défaut il peut être reporté à titre exceptionnel, dans le compte épargne temps.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

HS

EL

ES

CHAPITRE 6 - AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du travail pourra se faire selon les modalités suivantes :

6-1-Organisation en "journée" en 2 ou 3 équipes ou plus, en équipes de fin de semaine

En fonction des impératifs de production, le travail pourra être organisé en "journée" ou en 2, 3 équipes ou plus, ou en équipes de fin de semaine.

Les régimes de travail ainsi définis pourront être modifiés pour tenir compte de la variation des niveaux de production.

Le travail pourra être organisé sur 3,4,5 ou 6 jours par semaine, dans le respect des limites maximales quotidiennes, hebdomadaires de temps de travail effectif et des temps de repos entre 2 séances de travail, et sans préjudice des dispositions légales relatives au repos dominical.

Un délai de prévenance de 12 jours francs minimum est prévu en cas de changement de l'organisation en "journée", en 2 ou 3 équipes ou plus, en équipes de fin de semaine, et de 2 jours francs en cas d'urgence.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en "journée" en 2,3 équipes ou plus, en équipe de fin de semaine, se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-2-Horaires réduits d'équipe de fin de semaine

Il pourra être institué des équipes de suppléance.

L'instauration de ce type de régime peut répondre soit à des circonstances de production et de volumes rendant impératif le travail de fin de semaine, soit à des nécessités liées au fonctionnement et à l'entretien des équipements.

La mise en place d'horaires réduits de fin de semaine fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise. Le délai de prévenance est de 12 jours francs minimum, et de 2 jours franc en cas d'urgence

Un repos de 1 jour est accordé en cas de passage dans un délai inférieur à 48 h, de l'équipe de week-end à l'équipe de semaine.

Ce régime peut concerner tout ou partie du personnel affecté à un atelier ou à un département.

Le travail en horaires réduits de fin de semaine se déroule dans le cadre de la modulation annuelle

En cas de VSD ou de SDL, pour un temps de travail effectif de 30 heures maximum, le paiement des heures de travail effectif est majoré de 50%.

En cas de SD, pour un temps de travail effectif de 24 heures maximum, le paiement des heures de travail effectif est majoré de 50 %.

Lorsque la durée effective de travail dépasse 11 heures par jour, il est prévu outre la pause repas, un temps de pause égal à 30mn.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en horaires réduits d'équipe de fin de semaine, se déroule dans le cadre de la modulation annuelle. Il est valorisé à 35 heures de travail effectif lorsque le temps de travail effectif atteint 30 heures en VSD ou SDL, ou 24 heures en cas de SD.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E-S

6-3-Travail de nuit

Le travail de nuit donne lieu aux majorations prévues par les dispositions conventionnelles.

La majoration de nuit est calculée en francs par heure de travail effectif. Le montant de la majoration est défini par voie interne.

Sont considérées comme du travail de nuit toutes les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures.

Le travail de nuit des femmes suit le principe du volontariat.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé de nuit, se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-4-Horaire décalé

Tout ou partie du personnel d'un atelier ou d'un département peut être appelé à titre collectif ou individuel à suivre un régime d'horaires décalés compte tenu des nécessités de la production ou de la maintenancé.

Sauf cas de volontariat, le passage à des horaires décalés fait l'objet d'un délai de prévenance de 2 jours francs, et en cas de circonstances exceptionnelles, de 1 jour franc.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en horaires décalés se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-5-Horaire individualisé

Selon les services, l'horaire est fixe ou individualisé.

Compte tenu de l'organisation des différents services, tout ou partie du personnel d'un atelier ou d'un département peut être appelé à titre collectif, à suivre un régime d'horaire individualisé.

Ce régime comprend des plages variables et des plages fixes, tenant compte des nécessités de la production et du service.

Cet horaire s'applique notamment dans les services administratifs.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en horaire individualisé se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-6-Modification d'horaire et délai de prévenance

6-6-1-Temps de rattrapage de la production en cas d'aléas.

Un programme journalier fixe le nombre de véhicules à produire chaque jour. Lorsque la production journalière n'est pas atteinte, les pertes de temps ou les retards de production peuvent faire, le jour même, l'objet d'un rattrapage de production.

6-6-1-1-Rattrapage de production en fin de poste

L'horaire collectif pourra augmenter de 1 heure par équipe pour l'ensemble des ateliers. Cette augmentation peut être portée à 1 h 30 par équipe pour le personnel travaillant en dehors de la ligne d'assemblage, afin de tenir compte des nécessités de rattrapage de production, et notamment en cas d'interruption de la production en cours de poste.

Dans ce cas, les personnes concernées en sont informées à la dernière pause ou au plus tard 2/h avant la fin du poste. Une attention toute particulière sera portée au poste du vendredi soir.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW EL E-S

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en fin de poste se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-6-1-2-Rattrapage de production le samedi

Lorsque la production a été gravement interrompue en cours de semaine, il peut être demandé au personnel de travailler le samedi.

Dans cette hypothèse, le délai de prévenance ne peut être inférieur à 2 jours francs. En cas de volontariat, le délai de prévenance minimal est de 1 jour franc.

Toute modification de l'horaire lié à un rattrapage de production le samedi donne lieu à une information du secrétaire du comité d'entreprise, et la question est portée d'office à l'ordre du jour du comité d'entreprise suivant.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en temps de rattrapage se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-6-2-Augmentation de la production

Lorsqu'il est nécessaire d'augmenter la production, il peut être demandé au personnel d'effectuer des heures excédant l'horaire collectif, en cours de semaine ou le samedi ou durant les jours fériés à l'exclusion du 1er mai, du jour de Noël et du jour du Nouvel an.

Le délai de prévenance est lié à la durée de la modification apportée :

- un délai de prévenance de 2 jours francs minimum, pour une semaine de travail impliquant des heures supplémentaires ou le travail du samedi.
- Un délai de prévenance de 7 jours francs, à partir de deux semaines consécutives impliquant des heures supplémentaires ou le travail du samedi.
- Un délai de prévenance de 12 jours francs, en cas de jours fériés travaillés.

Toute modification de l'horaire lié à l'augmentation de la production en cours de semaine ou le samedi donne lieu à une information du secrétaire du comité d'entreprise, et la question est portée d'office à l'ordre du jour du comité d'entreprise suivant lorsque le délai de prévenance est inférieure à 3 jours francs.

En cas d'urgence, le délai de prévenance est ramené à 1 jour franc.

Le décompte du temps de travail effectif réalisé en cas d'augmentation de production se déroule dans le cadre de la modulation annuelle.

6-6-3-Modification des horaires de pause et de repas

Il sera possible :

- D'avancer ou de reculer l'heure habituelle de la pause repas,
- De réduire la durée de la pause repas,
- D'avancer ou de reculer l'heure habituelle des pauses légales.

De même, il peut être demandé à l'ensemble du personnel de prendre son temps de repas et son temps de pause en alternance.

Le caractère exceptionnel empêche tout délai de prévenance.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

Has

EL

E-S

CHAPITRE 7- TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA MODULATION ANNUELLE

7-1-Principe de modulation annuelle

La modulation annuelle de la durée hebdomadaire du travail est liée aux contraintes d'organisation de la production et notamment aux variations saisonnières et conjoncturelles.

La modulation annuelle doit permettre de coordonner les impératifs de production et les prises de repos collectifs et individuels en fonction des opportunités du calendrier.

La durée effective hebdomadaire du travail variera sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine, et en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures. Cette modulation permet de retenir un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures en période de forte activité et inférieur à 35 heures en période de faible activité de manière à faire varier l'horaire en plus et en moins pour aboutir à 35 heures en moyenne sur la période considérée.

7-1-1-Principe de modulation individualisée

La modulation du temps de travail peut être collective et concerner l'ensemble de l'usine par division, département ou service, ou appliquée selon un calendrier individualisé.

Le temps de travail effectif fait l'objet d'un décompte individuel.

La mise en œuvre de la modulation individualisée suit les dispositions du présent chapitre.

7-1-2-Cadre de référence

Le cadre de référence de la modulation s'établit dans le cadre de l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

7-1-3-Maxima horaires

La modulation ne peut avoir pour effet de dépasser :

- Sur une période de 12 semaines consécutives : 44 heures de travail effectif pour le personnel de maintenance, de retouche, de réparation et de qualité- et - 42 heures de travail effectif pour les autres services.

- Sur la semaine : la durée hebdomadaire maximum de travail effectif est de 48 heures. La limite basse d'activité est fixée à 0 heure.

- Par jour : 10 heures et en cas de surcroît temporaire d'activité 12 heures par jour.

Lorsque le temps de repos est ramené à de 11 h à 9 h, les "Toyota Members" bénéficient de la contrepartie prévue à l'article 5-7.

7-1-4-Délai de prévenance

La programmation indicative des variations d'horaire pour l'année à venir est communiquée aux "Toyota Members" concernés au plus tard 7 jours francs avant le début de la période d'application de l'horaire modulé, après consultation du comité d'entreprise. Cette programmation est actualisée en fonction des perspectives de la production.

En cours de période, les "Toyota Members" sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative moyennant le respect d'un délai de prévenance indiqué au chapitre 6, leur permettant de prendre leurs dispositions.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

AW

EL

E-S

7-1-5-Chômage partiel

La mise en œuvre de la modulation annuelle du temps de travail doit avoir pour effet de restreindre de façon très importante les risques de chômage partiel. Le recours au chômage partiel ne peut être ainsi envisagé que dans l'unique hypothèse où pour un motif exceptionnel, le maintien de l'activité serait rendu strictement impossible.

Un examen trimestriel sera fait en vue de définir s'il y a lieu de déclencher la demande au titre du chômage partiel.

Dans le cas d'une situation économique défavorable, si le compte destiné à assurer le suivi de la modulation présente un débit supérieur à 5 jours, la demande d'indemnisation de chômage partiel sera déclenchée.

La demande d'indemnisation au titre du chômage partiel pourra intervenir avant le terme de la période de modulation en fonction de l'évolution prévisible de l'activité de l'entreprise.

Le solde de l'indemnisation restant éventuellement à devoir, sera régularisée chaque année; aucun déficit de journée ne sera reporté dans le compte de suivi annuel pour l'année suivante.

L'ensemble des règles relatives au paiement des heures supplémentaires et au déclenchement du chômage partiel sera susceptible d'être révisé dans le cas d'évolution de la réglementation en la matière.

7-1-6-Rémunération

La rémunération mensuelle sera lissée sur l'ensemble de l'année et ne variera donc pas d'un mois sur l'autre. En cas d'absence non indemnisée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation est calculée selon la rémunération lissée. Les heures non effectuées sont, dans ce cas, considérées comme ayant été effectuées selon l'horaire collectif de la période.

Lorsqu'un "Toyota Member" n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ en cours de période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Le principe de modulation annuelle implique la mise en œuvre d'un suivi individualisé du temps de travail. Ce suivi donne lieu à l'ouverture d'un compte de suivi annuel

7-2-Compte de suivi annuel

7-2-1-Principes de fonctionnement

Il comptabilise sur l'année civile les temps effectifs de travail effectués par l'intéressé à titre collectif ou individuel et relevés soit par voie de déclaration, soit par voie électronique, soit sous contrôle de la hiérarchie.

7-2-2-Alimentation

7-2-2-1-Heures effectuées à titre collectif

- Les heures effectuées collectivement au-delà de l'horaire moyen et le repos compensateur légal et de remplacement viennent en crédit.
- Les heures non effectuées par rapport à l'horaire moyen viennent en débit.

Dans l'hypothèse où l'horaire moyen de 35 heures de travail effectif est dépassé à l'issue de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 1600 heures, sont une fois majorées, transformées en repos compensateur de remplacement et inscrites au compte épargne temps. Cette transformation est laissée au libre choix du "Toyota Member" au-delà de 40 heures supplémentaires majorées et transformées en repos compensateur de remplacement.

7-2-2-2-Heures effectuées à titre individuel

Les heures effectuées à titre individuel au-delà de l'horaire moyen, à la demande de la hiérarchie viennent créditer le compte de suivi annuel.

7-2-2-3-Utilisation du solde du compte annuel de suivi

Le positionnement collectif des jours chômés est garanti en priorité par l'excédent du compte de suivi annuel. Un solde intermédiaire est établi régulièrement et communiqué au "Toyota Member".

Les heures et les jours effectués à titre collectif ou individuel non utilisés en repos à l'issue de la période de modulation, sont reportés sur le compte épargne temps.

7-3-Compte épargne temps

7-3-1-Objet – Ouverture

Il a pour objet :

- d'accumuler des droits à congés rémunérés,
- de capitaliser en temps, des sommes relatives au temps épargné.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour l'ouverture du compte. Tout "Toyota Member" peut en bénéficier à l'issue de la période d'essai.

Le compte épargne temps est tenu par l'employeur. Un document sur l'état du compte est remis régulièrement à chaque "Toyota Member".

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

Handwritten signature and initials: A large, stylized signature is written in the upper right quadrant. Below it, the initials 'EL' and 'ES' are written in a smaller, simpler hand.

7-3-2-Alimentation

Dans une limite de 22 jours maximum par an, il peut être alimenté par :

- le report positif du compte de suivi annuel,
- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an,
- Les éventuels jours de fractionnement accordés conformément à l'article 9-1 du présent accord,
- le report des congés d'ancienneté sous réserve des dispositions de la convention collective
- le report des jours de RTT non pris dans les trois mois de l'année suivante.

7-3-3-Utilisation

Les droits acquis peuvent être pris sous forme de congés ou indemnisés à titre exceptionnel sur la base du salaire perçu au moment de la prise de congé ou de l'indemnisation.

7-3-3-1-Utilisation sous forme de congés

A partir de 2001, les demandes d'absence à titre individuel sont examinées lorsque les droits acquis s'élèvent à 3 jours ou 21 heures.

L'utilisation à l'initiative de l'intéressé, des droits acquis placés dans le compte épargne temps, ne peut avoir pour effet de ramener le solde positif du compte en dessous de 2 jours ou de 14 heures.

Les demandes d'absences sont, sauf circonstances exceptionnelles (demandes faites dans un délai de 2 jours ouvrés avant la date du repos), effectuées au minimum 12 jours ouvrés avant la date du repos envisagé.

Les jours de congés pris à ce titre ne peuvent pas être accolés au congé principal.

Les demandes d'absence sont examinées afin de respecter un taux global d'absences simultanées de 5 % par département ou service ou atelier.

Le positionnement collectif des jours de fermeture ou de congés est imputé en priorité sur les droits à congés acquis et inscrits au compte épargne temps.

Le congé épargne temps obéit aux mêmes règles que celles des congés payés légaux.

7-3-3-2-Utilisation à titre exceptionnel

A titre exceptionnel, le "Toyota Member" ou son ayant droit pourra se faire payer complètement ou en partie les droits acquis dans les circonstances suivantes :

- achat de la résidence principale,
- mariage du "Toyota Member" ou de ses enfants,
- naissance,
- difficultés financières particulières (surendettement par exemple),
- décès ou invalidité de l'intéressé, du conjoint ou d'un ayant droit (2ème ou 3ème catégorie),
- souscription d'un PEE *et versements volontaires*,
- Congés Individuel de Formation,
- Etudes supérieures des enfants,
- Achat d'un véhicule,
- Congés sans solde,
- Lorsque le crédit est supérieur à 15 jours ou 105 heures, la partie du crédit excédant ce montant.

En cas de cessation du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, le "Toyota Member" ou ses ayants droits peut prétendre au règlement de la totalité de ses droits acquis.

Les droits acquis sont réglés sur la base du salaire de l'intéressé au jour du règlement.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

EL

ES

AW 67

CHAPITRE 8 - LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES

8-1-Cadres dirigeants

Du fait de la nature de leur mission, de l'étendue de leur responsabilité et de leur rôle de direction, les cadres dirigeants sont régis par un forfait à la mission sans référence horaire, en ce qui concerne leur temps de travail. Ils bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur activité.

La rémunération forfaitaire annuelle des cadres régis par un forfait à la mission sans référence horaire est au moins égale à 145 % du salaire minimum conventionnel de la position.

Le personnel classé dans cette catégorie est celui occupant les fonctions de chef de département, de directeur de division et de vice - président, dès lors qu'ils occupent les positions III B, III C et hors catégorie définies par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie

Les cadres dirigeants, exclus de l'aménagement du temps de travail décrit par le présent accord, bénéficient cependant des dispositions relatives au compte épargne temps, en ce qui concerne les congés payés.

8-2-Ingénieurs et cadres soumis à l'horaire collectif

Le personnel, ayant le statut d'ingénieurs et cadres au sens de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, intégrés dans une unité de travail, bénéficient de l'horaire collectif applicable à cette unité.

8-3-Autres cadres, ingénieurs et chefs de groupe assimilés cadres

Les autres cadres, ingénieurs et les chefs de groupe production et maintenance assimilés cadre, (à l'exception des cadres dirigeants et des cadres soumis à l'horaire collectif) dont l'horaire ne peut être prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et du degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont régis par un forfait annuel de 217 jours travaillés, avec une limite journalière de temps de travail effectif de 10 heures et de 12 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

Ce forfait de 217 jours travaillés peut être augmenté, compte tenu des droits à congé au 31 mai de la période considérée, et des demandes de report des congés à l'initiative du "Toyota Member".

Ce forfait s'applique dans les conditions suivantes :

- Ils bénéficient d'un repos quotidien minimal au moins égal en moyenne à 12 heures, et d'un repos hebdomadaire fixé à une durée minimale de 35 heures consécutives.
 - Les dispositions légales relatives aux durées du travail maximales hebdomadaires et annuelles, exprimées en heures et relatives au contrôle des horaires, ne sont pas applicables.
 - Les journées de repos liées au forfait en jours sont prises sur demande faite à la hiérarchie. Les jours de repos accordés ne sont pas accolés aux congés annuels.
- Par ailleurs, les jours de repos peuvent faire l'objet d'un positionnement collectif à l'initiative de l'employeur.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

HW

EL

ES

①

Le présent accord fixe les catégories concernées par le forfait en jours:

- 1) les cadres classés dans la Convention Collective en position I, II, III A ou III B qui ont d'autres fonctions que chef de département (classés cadres dirigeants), bénéficient d'un forfait en jours.
 - 2) Les chefs de groupe production et maintenance, qualifiés dans l'organisation du système de production Toyota de "Group Leader", et ayant atteint au moins le niveau V 2 au sens de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis, bénéficient, à titre dérogatoire, d'un forfait en jours.
- Une partie significative des "Group Leader" est appelé à évoluer vers le statut de "cadre".

La fonction de "Group Leader" comprend les missions suivantes :

- Participer aux activités d'études, de conception et d'animation du Département Ingénierie Maintenance ou de la Division Production de rattachement,
- superviser les équipes en charge des travaux et opérations de maintenance ou de production,
- Participer occasionnellement et réciproquement aux activités de maintenance et de production.

Compte tenu de l'étendue de leurs fonctions, les "Group Leaders" ont un régime de forfait en jours détaché du régime horaire de l'équipe qu'ils encadrent.

Les parties signataires conviennent que les nouvelles réalités de l'organisation du travail et la démarche du système de production Toyota, doivent donner lieu à un dispositif équilibré dans lequel s'exerce le régime du forfait en jours.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que chaque responsable /manager se doit de veiller à une répartition équitable des contraintes, en les limitant autant que faire se peut, notamment celles liées aux réunions ainsi qu'aux déplacements.

Une attention toute particulière sera portée à la fixation de l'heure de début et à la durée des réunions.

Les parties reconnaissent expressément que la rémunération des ingénieurs, cadres et assimilés comprend les jours travaillés pris en compte dans le forfait.

CHAPITRE 9 - CONGES PAYES - FERMETURE ANNUELLE - JOURS FERIES

9-1-Congés payés

- Les "Toyota Members" bénéficient des congés annuels prévus par les dispositions légales et conventionnelles.
Ces congés sont valorisés à hauteur de l'horaire moyen.
- Fractionnement des congés en dehors de la période légale des congés principaux :
 - Le fractionnement des congés à l'initiative de l'employeur ouvre droit aux jours de fractionnement.
 - Ces jours s'ajoutent au total des congés annuels ou alimentent le compte épargne temps.
 - Le fractionnement des congés à l'initiative du "Toyota Member" n'ouvre pas droit aux jours de fractionnement.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

HW

EL
(5)

E.S

9-2-Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté tels que définis par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie s'appliquent aux personnes visées au Chapitre 8 du présent accord. Toyota Motor Manufacturing France institue les congés d'ancienneté de la façon suivante :

- 1 an d'ancienneté, plus de trente ans : 2 jours de congés
- 2 ans d'ancienneté, plus de trente - cinq ans : 3 jours de congés

L'ancienneté est appréciée au 1er juin de l'année en cours.

9-3-Autorisation exceptionnelle d'absence pour événements familiaux

Les "Toyota Members" bénéficient de congés spéciaux dans les circonstances suivantes :

- 5 jours ouvrés en cas de mariage du "Toyota Member",
- 1 jour ouvré en cas de mariage d'un enfant du "Toyota Member".
- 3 jours ouvrés en cas de décès du conjoint du "Toyota Member", d'un enfant célibataire vivant au foyer du "Toyota Member",
- 2 jours en cas de décès du père, de la mère du "Toyota Member",
- 1 jour en cas de décès d'un beau - parent, ascendant ou descendant, du "Toyota Member".

Pour la détermination du congé annuel, le congé spécial est assimilé à des journées travaillées, valorisées selon l'horaire collectif de la période.

Ces journées exceptionnelles d'absence sont attribuées lorsque survient l'événement.

Ces journées ne se cumulent pas avec les congés principaux, lorsque l'événement se produit durant la prise des congés principaux.

9-4-Fermeture annuelle

À partir de 2001, Toyota Motor Manufacturing France envisage de procéder à une fermeture annuelle au moins égale à deux semaines consécutives selon un calendrier arrêté en liaison avec les filiales du groupe Toyota en Europe.

Selon les nécessités de la production, la période annuelle de fermeture pourra être portée au-delà de deux semaines.

L'ensemble de ces dispositions sera porté à la connaissance du comité d'entreprise et du personnel au plus tard avant la fin du mois de février.

Une attention particulière sera apportée à la situation des "Toyota Members" ayant des enfants en âge scolaire, en ce qui concerne la prise de congés consécutifs durant les vacances scolaires.

9-5-Jours fériés

Les jours fériés en période ouvrée, lorsqu'ils ne sont pas travaillés n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Lorsque les jours fériés sont travaillés, le temps de travail effectué entre dans le décompte du temps effectif, et bénéficie de la majoration prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis.

Le paiement des jours fériés chômés tombant un jour qui aurait normalement dû être travaillé est assuré à l'ensemble du personnel sur la base de leur rémunération mensuelle lissée ; cette indemnisation n'est soumise à aucune condition d'ancienneté ni de travail normal le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour suivant celui-ci.

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

EL E.S
 (5)

ANNEXE / DELAI DE PREVENANCE

ARTICLES	EN CAS D'URGENCE OU D'EVENEMENT EXCEPTIONNEL	<u>DELAIS DE DROIT COMMUN</u>
ASTREINTE (5-4)	1 jour franc	12 jours francs
Changement organisation en "journée", en 2,3 équipes ou plus en équipes de fin de semaine (6-1)	2 jours francs	12 jours francs
Mise en place d'horaire réduit de fin de semaine (6-2)	2 jours francs	12 jours francs
Horaire décalé (6-4)	1 jour franc	2 jours francs
Rattrapage de production En fin de poste (6-6-1-a)	A la dernière Pause Ou 2 heures avant la Fin du poste	
Rattrapage de production le samedi (6-6-1-b)	1 jour franc (Si volontariat)	2 jours francs
Augmentation de production (6-6-2)	1 jour franc	<u>Pour 1 semaine de travail :</u> 2 jours francs <u>Pour 2 semaines de travail :</u> 7 jours francs <u>En cas de jours fériés travaillés :</u> 12 jours francs
Programmation indicative de l'annualisation (7-1-4)		7 jours francs
Demande d'absence dans le cadre du compte épargne temps (7-3-3-a)	2 jours ouvrés	12 jours ouvrés
Période de fermeture annuelle (9-3)		Au plus tard avant la fin du mois de février

Une usine du 21ème siècle, propre, performante et respectueuse de l'environnement

EL
ES
Hus (6)