

ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX ASTREINTES

ENTRE

La Direction de la société ALTEN immatriculée au R.C.S NANTERRE sous le n° B.348.607.417, dont le siège social est situé 40 avenue Morizet 92 100 Boulogne Billancourt, représentée par Monsieur Frédéric AUBERT, dûment habilité à l'effet du présent accord,

ET

Les organisations syndicales actuellement représentatives au sein de la société :

- Monsieur Christophe LEON, dûment habilité à l'effet des présentes pour la CFTC
- Monsieur Mohamed LAMSADDA, délégué syndical CGT
- Monsieur Mamy RAVELOJAONA, délégué syndical CFE-CGC
- Monsieur Renaud LEVANT, délégué syndical CFDT

SOMMAIRE

Article I.	Champ d'application.....	3
Article II.	Définitions.....	3
Section 2.01	Définition de l'astreinte.....	3
Section 2.02	Définition de l'intervention	3
Section 2.03	Recours à l'astreinte	3
Article III.	Obligations à la charge de l'employeur.....	3
Article IV.	Accident du salarié pendant l'astreinte.....	4
Article V.	Délai de prévenance et informations préalables aux astreintes.....	4
Article VI.	Fréquence des astreintes	5
Article VII.	Indemnisation de l'astreinte (hors intervention)	5
Article VIII.	Délai de prise en compte de l'incident ou de la demande l'intervention et délai d'intervention.....	6
Article IX.	Compensations au titre des interventions pendant l'astreinte.....	6
Section 9.01	Décompte des heures d'intervention	6
Section 9.02	Indemnisation de l'intervention	7
Section 9.03	Conséquences d'une intervention sur le repos quotidien	7
Section 9.04	Conséquences d'une intervention sur le repos hebdomadaire.....	7
Article X.	Frais liés aux déplacements lors de l'intervention	8
Section 10.01	Indemnité de panier (repas).....	8
Section 10.02	Indemnité de déplacement (transport/frais d'hôtel).....	8
Section 10.03	Saisie des frais	8
Section 10.04	Télécommunications	8
Article XI.	Entrée en vigueur et durée.....	8
Article XII.	Adhésion.....	9
Article XIII.	Révision.....	9
Article XIV.	Formalités de dépôt	9
Article XV.	Dénonciation.....	9
Article XVI.	Commission de suivi.....	9
Article XVII.	Information collective	9

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article I. Champ d'application

Le présent accord répond aux conditions légales définies par le Code du Travail (articles L3121-5 et suivants) pour les astreintes.

Il s'applique à l'ensemble des salariés à l'exception des stagiaires et salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article II. Définitions

Section 2.01 Définition de l'astreinte

Ce sont les périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (L3121-5 du Code du travail)

Ainsi, exception faite des temps d'intervention éventuels, la période d'astreinte est prise en compte dans le calcul des durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

Section 2.02 Définition de l'intervention

Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte constitue du temps de travail effectif et est compensé selon les modalités précisées au présent accord. L'intervention du collaborateur peut s'effectuer soit à distance par téléphone (mais non pas par le biais du télétravail), soit en se déplaçant physiquement sur le site concerné.

Le temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'intervention et pour rentrer à son domicile sera considéré comme du temps de travail effectif.

Les interventions effectuées pendant les temps de repos du salarié, sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur (y compris accords d'entreprise).

Section 2.03 Recours à l'astreinte

Il sera recouru aux astreintes, à la demande du responsable hiérarchique, exclusivement sur la base du volontariat.

En conséquence, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre du salarié qui aura refusé de travailler dans le cadre d'une astreinte.

Article III. Obligations à la charge de l'employeur

La Société s'engage à établir un « Guide de l'Astreinte » qui recoupera les différentes informations utiles aux salariés qui seraient amenés à effectuer des périodes d'astreintes.

Ce guide récapitulera les procédures qui encadrent le recours aux astreintes (référents contacts du salarié en astreinte, durée exceptionnellement longue de l'intervention, qui dépasserait celle de l'astreinte, modalités de récupération, rémunération de l'intervention, notamment, IGD et astreinte, impact des astreintes sur la saisie du CRA...).

Il sera inclus dans le livret d'accueil des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord. Il sera communiqué également à tout salarié sollicité pour une astreinte.

Article IV. Accident du salarié pendant l'astreinte

Les accidents survenus au cours d'une intervention, que cette dernière ait lieu hors du domicile ou au domicile du salarié, durant une astreinte, seront considérés comme accidents de travail.

Les accidents pendant l'astreinte, hors intervention ne sont pas reconnus comme accident de travail ou de trajet. Le salarié doit toutefois prévenir au plus vite les personnes nécessaires prévues pour son remplacement en cas d'incapacité à effectuer une intervention suite à cet accident, sous réserve que ces instructions lui aient été données.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASTREINTES (hors interventions)

Article V. Délai de prévenance et informations préalables aux astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être obligatoirement portée à la connaissance de chaque salarié concerné, au moins quinze (15) jours calendaires à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles (exemple : demande non prévisible du client), le salarié peut n'être averti qu'un jour franc à l'avance (L3121-8 du Code du travail). Par exemple : le mercredi pour le vendredi.

La Direction prendra en compte les situations individuelles rendant difficile une disponibilité dans un tel délai. Elle prendra notamment en charge, dans ce cas, sur justificatifs, les frais engendrés par l'astreinte demandée tardivement.

En cas de circonstances exceptionnelles (mariage, décès dans la famille, enfant malade, etc.), le salarié pourra demander à ce qu'une astreinte soit intervertie avec celle d'une autre personne. Le salarié devra prévenir le plus tôt possible et fournir, tant que possible, les justificatifs.

Les éléments d'information liés à la programmation devront être indiqués au salarié par son responsable hiérarchique en coordination avec le service du personnel. Ils devront comporter au minimum les informations suivantes :

- périodes d'astreinte (dates) ;
- durées d'astreinte (heures) ;
- types d'astreintes la nuit et/ou le weekend et/ou la semaine ;
- fréquence des astreintes ;
- Les conditions d'indemnisation des astreintes ;
- Le barème d'indemnisation des interventions ainsi que les modalités de paiement ou de récupération ;
- Les coordonnées téléphoniques des personnes (y compris chez le client le cas échéant) à contacter en cas de besoin ;
- Les coordonnées du responsable d'astreinte

Dans le cas où l'astreinte est organisée par équipe, le planning général doit être communiqué à l'ensemble des salariés concernés.

Article VI. Fréquence des astreintes

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut être d'astreinte, sauf accord des deux parties :

- plus d'une fois sur une période glissante de 15 jours calendaires
- plus de 7 jours calendaires sur une période glissante de 15 jours calendaires
- pendant ses périodes de congés (congés payés, congés exceptionnels, ou jours RTT), ou d'absence pour maladie dûment justifiée
- Pendant la formation professionnelle

Toute dérogation à ces principes requiert l'accord écrit du salarié.

Article VII. Indemnisation de l'astreinte (hors intervention)

L'astreinte est rémunérée sur la base d'une prime d'astreinte brute qui sera versée au salarié, selon les modalités minimales qui suivent :

	Montants minimums (bruts)
Astreinte de 12H en semaine de jour (lundi-vendredi)	30 €
Astreinte de 12H en semaine de nuit	40 €
Astreinte de 24H le samedi, le dimanche ou les jours fériés	105 €

Les montants ci-dessus correspondent aux plages indiquées dans la colonne de gauche du tableau.

En ce qui concerne l'astreinte du samedi, du dimanche, ou des jours fériés uniquement, dans la mesure où le salarié serait amené à effectuer une astreinte sur une plage plus courte que 24H, le montant serait :

- versé pour moitié si le salarié effectue la moitié ou moins de la moitié de la plage de 24 heures
- versé en totalité si le salarié effectue plus de la moitié de la plage de 24 heures

Exemple :

Un salarié effectue une astreinte de 5 heures un samedi après-midi, de 14h à 19h. Il aura droit à 52,50€ (la moitié de 105€ dans la mesure où il ne réalise pas la moitié de la plage de 24h)

Un salarié effectue une astreinte de 13h un samedi, de 9h à 22h. Il aura droit à 105€ (soit la totalité du montant prévu pour la plage de 24h).

Le système de proratisation explicité par l'exemple ci-dessus ne s'appliquera pas pour les astreintes en semaine, de jour comme de nuit, pour lesquelles la compensation sera toujours versée en totalité pour chaque jour ou chaque nuit d'astreinte du salarié, quelle que soit la durée prévue de cette astreinte.

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

Le paiement des heures supplémentaires dues à l'éventuelle intervention vient en sus de cette prime d'astreinte et sont traitées dans le Chapitre III du présent accord.

Les primes d'astreinte du mois seront payées avec le salaire du mois suivant.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS LIEES AUX INTERVENTIONS

Article VIII. Délai de prise en compte de l'incident ou de la demande d'intervention et délai d'intervention

Le salarié d'astreinte doit prendre en compte l'incident signalé ou l'intervention à effectuer et ce à effet immédiat, dès qu'il est contacté.

Le salarié peut être amené soit à intervenir par téléphone, soit sur le lieu de l'incident ou de l'intervention.

En cas de déplacement nécessaire, l'intervention devra se faire dans les meilleurs délais, sans que ces derniers n'excèdent une heure, sauf conditions, notamment de trajet, spécifiques.

Avant le début des astreintes, le responsable de l'astreinte s'assurera que, en fonction des distances à parcourir, le salarié pourra intervenir dans ce délai. Si ce n'est pas le cas, il déterminera les mesures à prendre.

Si à la suite de circonstances exceptionnelles le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit par téléphone ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais ses contacts Astreinte.

Article IX. Compensations au titre des interventions pendant l'astreinte

Section 9.01 Décompte des heures d'intervention

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine :

- soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule par téléphone depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

Le collaborateur doit impérativement indiquer dans le commentaire de son CRA, la période d'astreinte ainsi que la période d'intervention (heure de début et heure de fin)

En ce qui concerne les interventions téléphoniques, l'intervention est payée par tranches correspondant à un quart d'heures (exemple : le salarié intervenant par le biais d'un appel téléphonique de 20 mn sera rémunéré sur la base d'une demie heure).

En ce qui concerne les interventions sur site, le temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'intervention et pour retourner à son domicile sera décompté comme du temps de travail effectif.

Section 9.02 Indemnisation de l'intervention

Les heures d'intervention sont par principe rémunérées et ouvrent droit, le cas échéant, à des repos compensateurs, dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur, rappelées dans le guide de l'Astreinte..

Le salarié pourra toutefois demander la récupération de tout ou partie des heures au lieu de leur paiement, sous réserve de la validation préalable de sa hiérarchie.

La rémunération de l'intervention s'effectue sur la base du taux horaire habituel majoré des éventuelles majorations pour heures supplémentaires et/ou de travail de nuit, dimanche ou jour férié selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, rappelées dans le guide de l'Astreinte.

Section 9.03 Conséquences d'une intervention sur le repos quotidien

Les salariés en astreinte doivent bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives par jour travaillé, conformément à l'article L.3132 du Code du travail.

Ce repos journalier n'est pas impacté par les périodes d'astreinte, conformément à l'article L.3121-6 du Code du travail, exception faite de la durée d'intervention qui est considérée comme du temps de travail effectif.

Si ce repos quotidien n'est pas assuré en raison d'une intervention, le salarié doit bénéficier de ce repos de 11 heures consécutives à l'issue de l'intervention, au besoin en décalant l'heure de sa prise de poste suivante après avoir averti préalablement son responsable hiérarchique (ainsi que le client) par le moyen indiqué sur son ordre de mission.

Pour ce faire, le collaborateur ne peut en aucun cas reprendre son poste de travail avant une durée de 11 heures suivant la fin de son intervention.

Section 9.04 Conséquences d'une intervention sur le repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est normalement donné le week-end, samedi et dimanche compris, à l'exception des salariés travaillant sur des projets nécessitant la mise en place d'équipes successives (travail posté), chevauchantes ou de suppléance, pour lesquels ce repos peut être donné un autre jour de la semaine.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, donné obligatoirement le dimanche, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues au paragraphe ci-dessus, soit 35 heures consécutives. Ce repos hebdomadaire n'est pas impacté par les périodes d'astreinte, conformément à l'article L.3121-6 du Code du travail, exception faite de la durée d'intervention qui est considérée comme du temps de travail effectif.

Si ce repos hebdomadaire n'est pas assuré en raison d'une intervention, le salarié concerné doit bénéficier d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, conformément aux dispositions de l'article L.3132-4 du Code du travail. Ce repos s'ajoute aux dispositions des articles du présent accord.

Ainsi, le salarié privé du repos hebdomadaire suite à une intervention pendant un week-end, doit bénéficier d'une journée de repos le jour suivant la fin de son astreinte.

Article X. Frais liés aux déplacements lors de l'intervention

Section 10.01 Indemnité de panier (repas)

Une indemnité de panier d'un montant de 13,50€ sera versée, pour toute intervention (temps de trajet inclus pour les astreintes) dans les conditions suivantes :

- Départ du domicile avant 11 heures et retour après 14h
- Départ du domicile avant 19 heures et retour après 22 heures

La prime de panier ne sera pas versée en cas d'astreinte téléphonique.

Section 10.02 Indemnité de déplacement (transport/frais d'hôtel)

*Déplacement en journée (frais km/transport) :

En cas d'absence de moyen de transport collectif à l'heure de l'intervention, les salariés disposant d'un permis de conduire et d'un véhicule personnel peuvent, avec l'accord de leur hiérarchie, l'utiliser pour se rendre sur le lieu de l'intervention, sous réserve d'avoir fourni des photocopies de la carte grise et du permis de conduire. Ce déplacement fera alors l'objet d'un remboursement de frais kilométriques réels entre le domicile et le lieu d'intervention ».

*Déplacement la nuit :

Les frais sont remboursés conformément à l'accord relatif au travail de nuit.

Section 10.03 Saisie des frais

Le collaborateur devra suivre la procédure en vigueur pour les frais refacturés et non refacturés.

Section 10.04 Télécommunications

Le salarié pendant l'astreinte doit pouvoir être joint et communiquer, pour ce faire, il doit s'assurer d'avoir transmis tout numéro de téléphone le permettant.

Un téléphone d'astreinte sera confié au collaborateur sauf à ce que ce dernier ait expressément demandé d'utiliser les moyens de télécommunications qui lui sont propres. Dans ce cas, les frais de communication seront remboursés au salarié sur présentation de justificatifs.

Dans le cas où un téléphone lui est fourni, il devra le récupérer en amont de sa période d'astreinte selon les modalités qui lui seront fournies, puis le rendre au terme de cette même période.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article XI. Entrée en vigueur et durée
--

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de sa date de dépôt auprès de la DIRECCTE.

Sa signature sera précédée d'une consultation des instances représentatives du personnel (CHSCT et CE).

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles (au niveau interprofessionnel ou de la branche professionnelle) impactant significativement des termes du présent accord.

Article XII. Adhésion

Conformément à l'article L2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, une fois accomplies les formalités prévues audit article susmentionné.

Article XIII. Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant selon les conditions légales. La demande de révision peut intervenir à la demande écrite de l'une des parties signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article XIV. Formalités de dépôt

Conformément à l'article D2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires (dont un sur support électronique) auprès de la DIRECCTE dont relève le siège social de l'entreprise, et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Article XV. Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 (trois) mois. La dénonciation interviendra conformément aux dispositions légales.

Article XVI. Commission de suivi

Il est convenu la mise en place d'une commission de suivi de l'accord qui se réunira une fois par an afin de suivre l'application et la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'annuellement les indicateurs suivants :

- Le nombre de salariés ayant réalisé des astreintes
- Le volume de jours correspondant
- Les clients concernés par le recours aux astreintes des salariés d'ALTEN SA

Cette commission sera composée des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, et d'un membre du CHSCT.

Une synthèse annuelle de ses travaux sera communiquée pour information au CHSCT.

Article XVII. Information collective

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel notamment par voie d'affichage et son contenu sera disponible sur le site MyAlten.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 5 janvier 2016

En 8 exemplaires

Pour la CFTEC
Monsieur Christophe LEON

Pour la CGT
Monsieur Mohamed LAMSADDA

Pour la Direction
Monsieur Frédéric AUBERT

Pour la CFDT F3C
Monsieur Renaud LEVANT

Pour la CFE-CGC (FIECI)
Monsieur Cyrille WEISS

RAFIWJADNA Mamy M.
Mahery
RAFIWJADNA