

THALES



**ACCORD COLLECTIF RELATIF
A LA MISE EN ŒUVRE DES ASTREINTES**

PB 37 11/10
JLD RG

PREAMBULE

La société THALES Services dans ses différentes activités conduit à l'utilisation d'une organisation du travail adaptée aux contraintes des métiers et aux engagements contractés auprès des clients.

Le présent accord a pour objectif de répondre aux besoins opérationnels tout en prenant en compte la pénibilité induite par le fonctionnement des astreintes sur la vie personnelle des salariés.

En tout état de cause, de telles organisations ont vocation à s'appliquer à tous les salariés concernés n'ayant pas exprimé leur opposition. Les aménagements proposés sont par conséquent des situations étrangères à l'activité habituelle des salariés.

Article 1 – Principes de l'astreinte

1.1. Définition :

Les dispositions légales (L.3121-5 et L.3121-6 du Code du travail) définissent actuellement l'astreinte comme une période pendant laquelle 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 effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

L'astreinte a par conséquent pour objet d'assurer la disponibilité de salariés, pour qu'ils interviennent dans des délais conformes aux obligations contractuelles de THALES Services. Les salariés devront donc demeurer à leur domicile ou dans une proximité compatible avec le délai d'intervention souhaité.

L'astreinte peut donc supposer une intervention, entraînant un déplacement physique du salarié ou l'exécution d'une tâche particulière à distance, à partir d'une proximité compatible avec les délais contractuels d'intervention et au moyen d'outils mis préalablement à sa disposition (notamment téléphone, ordinateur...).

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, les interventions à distance seront privilégiées afin de limiter les risques potentiels liés aux déplacements.

1.2. Fixation des astreintes :

La réalisation d'astreinte repose prioritairement sur un principe général de volontariat du salarié. A ce titre, les managers veilleront à prendre en compte la situation personnelle du salarié et ses éventuelles contraintes familiales et géographiques.

Dans un souci de simplification de déclaration puis de traitement, les parties signataires conviennent de prévoir les types d'astreintes suivants :

1. Astreinte « hebdomadaire 24 heures » pendant 7 jours consécutifs, inhérente aux fonctionnements de services ou à la réalisation de certains contrats commerciaux dont l'objet est de garantir le fonctionnement permanent d'installations ou de matériel informatique (24/24 – 7/7). Cette astreinte interviendra au choix :
 - a. Du lundi matin au lundi matin suivant entre 7h30 et 9h,
 - b. Du vendredi soir au vendredi soir suivant à partir de 19h.
2. Astreinte « hebdomadaire de nuit » couvrant les 4 nuits de 19h à 7h30 du lundi soir au vendredi matin et le week-end du vendredi 19h au lundi 7h30.
3. Astreinte de « week end » du vendredi 19h au lundi 7h30, sauf lorsque le début ou la fin d'une période de congé payé coïncide avec le lundi.
4. Astreinte « d'une nuit » de 19 h à 7h30 le lendemain. Une astreinte d'une nuit ne pourra être positionnée sur :
 - o La nuit d'un départ en congé ou de la fin d'un congé autorisé.
 - o la seule nuit du Samedi au Dimanche.
 - o La nuit entre deux jours de Pont
5. Astreinte un jour normalement travaillé de 7h30 à 19h : compte tenu des obligations de fonctionnement permanent de certains matériels, les salariés quittant leur poste de travail avant 19h ou arrivant après 7h30 pourront être d'astreinte sur cette plage horaire.
6. Astreinte de « 24h jour normalement travaillé » débutant entre 7h30 et 9h ou à 19h, jusqu'à la même heure le lendemain et en dehors du temps de travail effectif : compte tenu des mêmes obligations de fonctionnement permanent de certains matériels, les salariés pourront être d'astreinte sur une plage horaire de 24 heures sur cette plage horaire, à partir du moment où ils quittent leur poste de travail.
7. Astreinte de « 24h un jour normalement non travaillé » débutant entre 7h30 et 9h ou à 19h, jusqu'à la même heure le lendemain permettant de couvrir le samedi, dimanche et les jours fériés.

Un salarié ne pourra pas être d'astreinte à l'occasion d'un jour de congé individuel (CP, RTT salarié, absence autorisée payée, repos compensateur...).

L'accord relatif au temps de travail au sein de la société et le protocole établi à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires prévoient le positionnement de JRTT employeur (qui peuvent être positionnés sur des jours de fermeture client) et le cas particulier du vendredi de l'Ascension.

Par conséquent, en cas de positionnement d'une astreinte sur un JRTT employeur déjà fixé au préalable ou sur le vendredi de l'Ascension pour certains salariés :

- La journée sera considérée comme travaillée avec le temps de travail moyen lié à la modalité temps de travail et ce quelque soit le lieu d'exécution du temps de travail.
- Les interventions entre 7h30 et 19h ne donneront pas lieu à paiement complémentaire, dans la limite de la durée moyenne quotidienne de travail (7,50h). Au-delà de cette durée, les interventions seront rémunérées suivant les règles décrites dans cet accord.

Un JRTT salarié ou une récupération pour le Vendredi de l'Ascension sera crédité au profit du salarié.

Toute demande d'astreinte de la hiérarchie devra être conforme aux principes ainsi définis et les terminologies parfois utilisées par les clients ne sauraient contrevenir à ces principes. A ce titre, le responsable RH devra valider la demande d'astreinte.

1.3. Temps de travail effectif :

Seuls les temps d'intervention et de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et devront par conséquent respecter les durées maximales de travail et les temps de repos obligatoires. Le temps d'astreinte est décompté dans le temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Des dispositions relatives au respect d'ordre public des 11 heures consécutives de repos devront être prises à la suite des interventions sur astreintes afin qu'elles soient effectivement respectées. La hiérarchie prendra par conséquent toutes les mesures adaptées pour les salariés ayant dû réaliser des interventions sur astreinte pendant la nuit.

Article 2 – Procédure et principes de mise en œuvre des astreintes

2.1. Information du salarié

Compte tenu des activités réalisées au sein de THALES Services, les parties conviennent de distinguer les différents types d'astreintes, pour lesquels un temps de prévenance minimale est instauré :

- Les astreintes « hebdomadaire 24 heures » et « hebdomadaire de nuit » supposeront un délai de prévenance du salarié de 15 jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles liées notamment au remplacement impromptu d'un salarié ou d'une urgence liée à l'activité n'ayant manifestement pas pu être anticipée . L'astreinte de « week-end » ou sur un jour normalement non travaillé supposera un délai de prévenance d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles.
- L'astreinte intervenant un jour normalement travaillé ou de nuit supposera un délai de prévenance de 2 jours francs, sauf circonstances exceptionnelles.

La Direction veillera à anticiper la planification des astreintes à l'occasion de la semaine entre Noël et le Jour de l'An.

En cas de recours abusif aux circonstances exceptionnelles, dans la mesure où les délais de prévenance pouvaient manifestement être appliqués, les indemnisations prévues à l'article 3.1. seront majorées de 25% pour l'astreinte considérée.

2.2. Fréquence et durée des astreintes

Les salariés concernés par des astreintes hebdomadaires ne peuvent cumuler plus de 18 semaines d'astreinte dans l'année civile (prorata temporis en cas d'embauche en cours d'année). De même, les responsables hiérarchiques veilleront à éviter une fréquence d'astreinte supérieure à une semaine sur trois ou deux week-end de suite pour un même salarié. Toute dérogation à ce principe général devra être dûment justifiée auprès de la Direction des Ressources Humaines et expressément acceptée par le salarié. Dans ce cadre, l'indemnisation de la semaine ou du week end intervenant au-delà de cette fréquence sera majorée de 25%.

2.3. Suivi des astreintes

Le salarié devra préciser dans un formulaire adapté, intitulé « fiche d'astreinte » (joint en annexe), les astreintes réalisées dans la semaine, en mentionnant également l'affaire ou le contrat. La fiche d'astreinte devra être validée par le hiérarchique et le Responsable RH avant traitement en paye.

Les différentes validations devront intervenir dans les meilleurs délais permettant un paiement des astreintes le mois suivant leur réalisation.

Le salarié sera informé des astreintes effectuées le mois précédent et des compensations afférentes, via un outil de saisi adapté.

Le Comité d'établissement sera informé chaque trimestre du nombre d'heures d'astreinte effectuées et du nombre de salariés concernés sur cette même période. Cette information sera également communiquée dans les mêmes conditions aux Délégués du personnel pour leur propre périmètre de compétence.

Article 3 – Indemnisations et temps d'intervention

3.1. Indemnisation des astreintes :

L'indemnisation des astreintes s'effectue sur une base globale et forfaitaire pour chacune des astreintes énumérées dans l'article 1.2 et exclut la prise en compte du paiement du temps de travail effectif.

1. Astreinte « hebdomadaire 24h » : celle-ci se décompose en 5 astreintes « jour normalement travaillé 24h » et 1 week-end, soit un total de 488,03 € bruts. En cas de positionnement d'un jour férié pendant cette semaine d'astreinte, la majoration est fixée à 35,99 €.
2. Astreinte « hebdomadaire » de nuit : celle-ci se décompose en 4 astreintes de nuit et 1 week end, soit un total de 420,63 € bruts. En cas de positionnement d'un jour férié pendant cette semaine d'astreinte, la majoration est fixée à 3,01 €.
3. Astreinte de « week end » : Celle-ci se décompose en 1 astreinte de nuit pour le Vendredi et une astreinte de Samedi 24h et une Dimanche 24h, soit un total de 230,69 € bruts. En cas de samedi férié, un complément de 10,72 € sera versé.
4. Astreinte « de nuit » :
 - pendant un jour ouvrable qui suppose l'application d'une majoration pour les heures effectuées entre 22h et 6h, soit un total de 47,49 € bruts.
 - Pendant un dimanche ou un jour férié qui suppose l'application d'une majoration pour toutes les heures effectuées, soit un total de 50,50 € bruts.
5. Astreinte « un jour normalement travaillé », qui suppose la neutralisation financière de la durée moyenne quotidienne de travail estimée en moyenne à 7,50 heures, soit un total de 13,48 € bruts.
6. Astreinte « 24h jour normalement travaillé », qui suppose la neutralisation financière de la durée moyenne quotidienne de travail estimée à 7,50 heures, soit un total de 60,97 € bruts.
7. Astreinte de « 24h un jour normalement non travaillé » :
 - Dimanche et Jour férié : 96,96 € bruts.
 - Samedi : 86,24 €

Ces montants apparaîtront sur le bulletin de paye, distinctement du salaire de base. Les astreintes seront payées avec le versement de la paye du mois suivant leur réalisation.

Ces indemnités seront augmentées annuellement par la Direction dans les mêmes proportions que l'indice INSEE d'évolution des prix à la consommation hors énergie.

3.2. Le paiement des temps d'intervention :

Les astreintes peuvent le cas échéant donner lieu à la réalisation d'intervention, avec un déplacement physique ou sous la forme d'un dérangement téléphonique. Quelle que soit la nature de l'intervention, elle est assimilée à du temps de travail effectif, de même que le temps de déplacement.

PB
D7
JND
JCN

Entre 21h et 6h, toute heure d'intervention commencée est rémunérée intégralement, quel que soit le nombre d'interventions réalisées dans l'heure considérée. L'heure de début d'intervention fixe le point de départ de l'heure considérée.

Les frais de déplacement seront remboursés sur la base des barèmes en vigueur au sein de la Société. Dès lors que toute ou partie d'une intervention est constatée entre 12h et 13h ou entre 19h et 20h, le salarié bénéficiera d'une prime de panier, dont le montant est fixé par la Convention collective de la Métallurgie.

Toute intervention donnera lieu à un compte rendu opérationnel détaillé établi par le salarié qu'il remettra à son responsable hiérarchique.

Par ailleurs, à l'issue de chaque semaine, le salarié établira une synthèse de ses interventions qui sera validée par la hiérarchie au cours de la semaine suivante, au plus tard. Ce document devra notamment indiquer la date, les heures de début et de fin d'intervention.

Les temps d'intervention donneront lieu au versement d'une rémunération complémentaire, quel que soit le régime du temps de travail du salarié. La prise éventuelle d'un repos compensateur devra intervenir au cours du mois suivant, sauf contraintes de service. Le cumul des heures est possible permettant la prise de journées de repos, dans la limite ainsi définie. Ce choix sera apprécié par le salarié, en accord avec sa hiérarchie.

S'agissant des astreintes intervenant un jour normalement travaillé, les interventions en dehors du temps de travail effectif réalisé entre 7h30 et 19h seront rémunérées au-delà de la durée du travail hebdomadaire de 35 heures.

L'accomplissement de ces heures donnera lieu le cas échéant à l'application des majorations légales et conventionnelles, sans pour autant que ces majorations puissent se cumuler, à l'ensemble des salariés concernés :

- Majorations légales pour les heures supplémentaires
- Majorations de l'accord relatif au temps de travail de THALES Services :
 - 50% pour les heures comprises entre 21h et 6h
 - 50% le samedi
 - 100% le dimanche ou un jour férié .

Les salariés concernés par un décompte de leur temps de travail en jours sur l'année seront rémunérés de leurs temps d'intervention sur la base de demi-journées ($1/44^{\text{ème}}$ de leur salaire de base par tranche de 5 heures d'interventions cumulées, avec les majorations citées ci-dessus). Ces temps exceptionnels ne s'imputent pas sur le nombre de jours travaillés dans l'année.

3.3. Saisie des temps d'intervention :

Seules les saisies effectuées sur l'outil mis à la disposition des salariés seront autorisées. Toute utilisation d'un autre système de décompte ne sera pas pris en compte.

Article 4 – Intervention hors astreinte

Les collaborateurs de THALES Services peuvent être amenés par la nature même des activités, à effectuer des interventions exceptionnelles avec ou sans déplacement, sans être d'astreinte. Un salarié en congé ne pourra pas être concerné par une demande d'intervention hors astreinte.

Dans cette situation, une prime de dérangement correspondant à 33,17 euros sera versée. Cette prime sera majorée de 25% en cas d'appel de nuit (entre 21h et 6h du matin), pendant un Dimanche ou un jour férié. Un compte rendu sera remis par le salarié à la hiérarchie pour validation de cette intervention hors astreinte. Cette prime évoluera dans les mêmes conditions que les indemnités forfaitaires prévues pour les astreintes.

Le temps d'intervention (avec ou sans déplacement) et les frais éventuels de déplacement seront indemnisés suivant les règles décrites dans cet accord.

Article 5 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs entre la Direction de la société THALES Services S.A.S et les organisations syndicales représentatives.

L'accord, qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du Comité Central d'Entreprise de THALES Services, est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, en application des dispositions légales applicables, et sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois en cas de dénonciation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la société THALES Services S.A.S et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dans les conditions prévues par l'article R.132-1 du Code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Vélizy en 10 exemplaires, le 17 décembre 2008.

La Société THALES Services SAS, représentée par Jean Philippe LE NAGARD, Directeur du Développement Social de la Division D3S, agissant par délégation du Président Directeur Général.



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT représentée par :

M. Pascal BOSSON
M. Jean Louis ARAIGNON
M. Philippe CHRETIEN



La CFE-CGC représentée par :

M. Gilbert BROKMANN
M. Jean-Michel DECATOIRE
M. Jean-Claude RIVALLIN



La CFTC représentée par :

M. Hassan KASSEM
M. Dominique MALRIN



La CGT représentée par :

M. Gilbert QUEURY
Mme Athéna LARTIGUE
M. Georges DUFIS

La CGT-FO représentée par :

Mme Brigitte BEAUJEAN
M. Jean-Luc GUTZWILLER
M. Patrick PETON

