

**ACCORD RELATIF A
L'ASTREINTE AU SEIN DE L'UES
APAVE**

ENTRE,

L'UES APAVE, composée des structures juridiques suivantes :

- **Apave SA,**
- **Apave Alsacienne SAS,**
- **Apave Nord-Ouest SAS,**
- **Apave Parisienne SAS,**
- **Apave Sudeurope SAS,**
- **Apave International SAS,**
- **Apave Développement SAS,**
- **Apave Exploitation France,**
- **Apave Infrastructures et Construction France,**
- **Apave NDT,**

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les Organisations Syndicales représentatives:

- **La FGMM-CFDT,** représentée par son délégué syndical central : Olivier KIEN,
- **La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC,** représentée par son délégué syndical central : Olivier LARGE,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S,** représenté par son délégué syndical central : Frédéric JOUANOLOU,

Dûment mandatés,

pn
2
OK

Sommaire

| | |
|--|---|
| PREAMBULE | 4 |
| Article 1 – Objet de l'accord | 4 |
| Article 2 – Champ d'application de l'accord | 4 |
| Article 3 – Dispositif d'astreinte | 4 |
| 3.1. Cadre de recours à l'astreinte | 4 |
| 3.2. Notion de période d'astreinte..... | 5 |
| 3.3. Modalités d'organisation de la période d'astreinte et d'information des salariés concernés | 6 |
| Article 4 – Modalités pratiques d'exécution de l'astreinte | 6 |
| 4.1. Moyens matériels..... | 6 |
| 4.2. Délais d'intervention en cas de déplacement sur site | 7 |
| 4.3. Obligations du salarié en service d'astreinte | 7 |
| Article 5 – Compensation des périodes d'astreinte..... | 7 |
| Article 6 – Rémunération du temps d'intervention | 8 |
| Article 7 – Commission centrale « FRAIS PROFESSIONNELS » | 8 |
| Article 8 : Commission de suivi | 8 |
| Article 9 : Durée et entrée en vigueur | 8 |
| Article 10 : Révision | 9 |
| Article 11 : Adhésion et dénonciation | 9 |
| Article 12 : Notification, Publicité, Dépôt..... | 9 |

pn oc
3 OK

PREAMBULE

Compte tenu de la spécificité de ses activités, l'UES APAVE se doit de garantir une continuité de service, contractuelle pour certains de ses clients. Cette garantie se traduit par la nécessité d'intervention de salariés de l'UES APAVE dans le cadre de ces prestations clients.

Par ailleurs, la continuité de service peut nécessiter une assistance d'urgence et des compétences spécifiques par les services fonctionnels de l'Entreprise.

Dans ce contexte, sans préjudicier aux intérêts des salariés, les parties conviennent de mettre en place au sein de l'UES APAVE un régime d'astreinte.

Ainsi, l'astreinte s'inscrit dans le cadre :

- Soit d'une prestation que l'UES APAVE fournit à ses clients, impliquant par le contrat commercial conclu (donnant lieu à une facturation spécifique) une intervention en dehors des horaires habituels de travail de l'UES APAVE ;
- Soit d'un besoin de l'Entreprise d'assurer la maintenance de ses applications/équipements techniques se traduisant par des interventions des services fonctionnels en dehors des horaires habituels de travail de l'UES APAVE.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord définit les modalités d'organisation des astreintes et d'information des salariés concernés ainsi que les délais de prévenance.

Il fixe également les compensations et les moyens proposés aux salariés auxquels ce régime s'applique.

Dans ce sens, les périodes d'astreinte s'entendent comme les intervalles de temps pendant lesquels le salarié, sans être sur son lieu de travail ou être à la disposition permanente et immédiate de l'Entreprise, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour le compte de l'UES APAVE , en dehors de ses horaires habituels de travail.

Article 2 – Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'UES APAVE amené :

- soit à réaliser des prestations pour le compte des clients de l'Entreprise,
- soit à assurer la continuité de service au sein de l'UES APAVE.

Article 3 – Dispositif d'astreinte

3.1. Cadre de recours à l'astreinte

La mise en place des périodes d'astreinte pour le compte des clients de l'UES APAVE ne peut intervenir que dans le cadre exclusif des prestations commerciales incluant des astreintes et donnant lieu à des facturations spécifiques pour ces interventions.

L'astreinte organisée pour les besoins internes de l'Entreprise sera mise en place exclusivement par les Directions fonctionnelles.

Quel que soit le cas de recours, les périodes d'astreinte se situent en dehors des heures de travail habituel des salariés concernés.

Ainsi, les périodes d'astreinte peuvent intervenir :

- en semaine, du lundi au vendredi, en dehors des horaires de travail des salariés de l'UES APAVE concernés,
- les samedis, dimanches, jours fériés et jours de fermeture définis par la Direction de 0h00 à 24h00.

Les périodes d'astreinte seront décomptées par heures d'astreinte.

3.2. Notion de période d'astreinte

Les périodes d'astreinte doivent correspondre à un besoin impératif formulé par la Direction, via la hiérarchie, en conformité avec le champ d'application et les cas de recours définis par le présent accord.

Comme évoqué ci-dessus, les périodes d'astreinte impliquent la présence du salarié à son domicile ou dans tout autre lieu :

- où il est possible de le contacter, par le biais du téléphone portable mis à sa disposition conformément aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord ;
- compatible avec un impératif d'urgence d'intervention, comme défini à l'article 4.2 du présent accord.

Les salariés concernés devront être en mesure d'intervenir :

- soit en se déplaçant sur le site du client ou de l'établissement de l'UES APAVE
- soit en intervenant à distance par les moyens de communication mis à leur disposition par l'Entreprise, dès lors que les conditions techniques le permettront et que ce mode d'intervention, compatible avec les impératifs du client ou de l'Entreprise, sera validée par le responsable hiérarchique.

Dans le cadre des périodes d'astreinte, il y a donc lieu de distinguer :

- la période d'astreinte proprement-dite, ou le temps pendant lequel le salarié, se trouvant à son domicile ou dans tout autre lieu où il est possible de le contacter, peut être joint par l'Entreprise ou le client afin de résoudre personnellement une situation nécessitant sa présence ou ses compétences.

Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Par conséquent, si le salarié n'intervient pas sur cette période, celle-ci est considérée comme du temps de repos pris en compte pour le calcul des durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire. ,

- la période d'intervention pour le compte d'un client ou pour les besoins de l'Entreprise, à la suite d'un appel de la part du client ou de l'employeur, intervenu à l'intérieur de la période d'astreinte.

Ce temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif.

Ces périodes d'intervention (trajet et intervention) étant considérées comme du temps de travail effectif, elles ne pourront conduire au dépassement des limites légales du travail

(durée maximale journalière et hebdomadaire de travail effectif) ou à la réduction du repos quotidien ou hebdomadaire, sauf travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

3.3. Modalités d'organisation de la période d'astreinte et d'information des salariés concernés

Dans le cadre du recours à ce dispositif conformément aux dispositions de l'article 3.1. du présent accord, uniquement pour celui consistant à assurer une prestation commerciale spécifique prévue par le contrat conclu avec le client, la mise en place de ce système s'appuie avant tout sur le volontariat des salariés.

Toutefois, lorsqu'aucun salarié ne se sera porté volontaire, la Direction s'engage à prendre en compte dans la détermination du personnel désigné, outre les compétences professionnelles indispensables à la réalisation de l'astreinte, la situation personnelle et familiale des salariés.

En conformité avec les dispositions du Code du Travail, la programmation individuelle (jour, heure de début, heure de fin) des périodes d'astreinte est transmise préalablement à chaque salarié concerné au moins 15 jours calendaires avant la période prévue.

En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance pour assurer une période d'astreinte pourra être inférieur à 15 jours calendaires mais devra être, dans tous les cas, d'au moins un jour franc. Dans ce cas, le salarié pourra refuser l'astreinte sans être pénalisé si le délai de prévenance est inférieur à 5 jours calendaires.

En cas d'annulation de l'astreinte par le responsable hiérarchique dans les 5 jours calendaires précédant la date convenue, le salarié concerné se verra indemnisé selon les conditions prévues par l'article 5 du présent accord.

Article 4 – Modalités pratiques d'exécution de l'astreinte

4.1. Moyens matériels

Le salarié d'astreinte dispose obligatoirement et en permanence pendant son temps d'astreinte d'un téléphone portable mis à sa disposition par l'Entreprise.

En cas de possibilité d'une intervention à distance telle que prévue à l'article 3.2, le salarié d'astreinte disposera également d'un ordinateur portable mis à sa disposition par l'Entreprise ainsi que tout autre moyen technique, informatique, de communication indispensable à son intervention.

A minima, les informations suivantes devront être préalablement communiquées par écrit aux salariés d'astreinte :

- Numéros d'appels du client et de la hiérarchie à prévenir,
- Coordonnées des sites d'intervention, adresses,
- Détail des prestations contractuelles : limites de la prestation, délai d'intervention, ...,
- Plannings nominatifs.

Les salariés concernés doivent s'assurer, via leur hiérarchie, qu'ils sont en possession de tous les moyens nécessaires, tels que définis précédemment, pour la prise de leur service d'astreinte.

4.2. Délais d'intervention en cas de déplacement sur site

Le délai d'intervention est le temps nécessaire au salarié pour pouvoir intervenir soit le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention suite à l'appel téléphonique.

En cas d'intervention pour le compte d'un client de l'UES APAVE, le salarié doit être en mesure d'intervenir sur le site dans le délai défini contractuellement entre l'UES APAVE et le client. La hiérarchie doit s'assurer que les exigences du client et les impératifs résidentiels du salarié sont compatibles.

De même, en cas d'intervention pour les besoins de l'UES APAVE, le salarié doit être en mesure d'intervenir dans un délai défini par la hiérarchie et compatible avec les impératifs résidentiels du salarié.

4.3. Obligations du salarié en service d'astreinte

Pour chaque intervention en service d'astreinte, le salarié doit établir une fiche d'intervention astreinte. Celle-ci doit comporter:

- la date de l'intervention, l'heure d'appel du client ou du service interne concerné par l'intervention, l'heure d'arrivée sur le site, l'heure de fin de l'intervention sur site,
- les renseignements concernant le client : nom, adresse, description de l'intervention,
- la signature du client ou de son représentant, le nom du signataire.

Cette fiche d'intervention sera disponible sous API et reprendra, a minima, l'ensemble des éléments prévus aux articles 4.1 et 4.3 du présent accord et devra être transmise sous 24 heures à la hiérarchie, copie à la Direction des ressources humaines.

Tout problème rencontré lors de l'intervention devra être signalé par écrit au responsable hiérarchique.

Article 5 – Compensation des périodes d'astreinte

Les périodes d'astreinte proprement-dites qui ne donnent pas lieu à des interventions ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif.

Les parties ont convenu que les périodes d'astreintes réalisées en semaine entre 18h et 06h ainsi que les samedis, dimanches, jours fériés et de fermeture de l'entreprise ouvriront droit pour les salariés concernés au versement d'une compensation financière dans les conditions suivantes :

- 4.30 euros bruts par heure d'astreinte effectuée en semaine (du lundi à 00h00 au vendredi à 24h00),
- 6.40 euros bruts par heure d'astreinte effectuée le week-end (du samedi à 0h00 au dimanche 24h00), jours fériés et jours de fermeture de l'Entreprise (de 0h00 à 24h00) définis par la Direction,

Ou un forfait de 230 euros brut pour un weekend continu (samedi 0H au Lundi 6H).

Étant précisé, que :

- si la période d'astreinte ne précède ou ne suit pas les heures de travail du salarié concerné, elle sera au minimum de 4 (quatre) heures.
- si la période d'astreinte précède ou suit les heures de travail du salarié concerné, aucun minimum d'heures ne sera appliqué.

OC
7
PK UK

Conformément aux dispositions du Code du Travail, la Direction remettra à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies mensuellement par celui-ci ainsi que la compensation correspondante.

Article 6 – Rémunération du temps d'intervention

Tel que résultant du Code du travail, le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Dès lors, le temps d'intervention débute, à la réception de l'appel téléphonique et se termine au retour du salarié à son lieu de départ initial (habituellement le domicile).

Le temps d'intervention du salarié au cours d'une astreinte, validé par la hiérarchie, représente du temps de travail effectif est récupéré, sur décision de l'Entreprise et en concertation avec le salarié conformément aux dispositions prévues par l'Accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de l'UES APAVE, ou rémunéré, en supplément de la compensation prévue à l'article 5 du présent accord.

Ainsi, les dispositifs de rémunération (notamment indemnité de nuit, travail du samedi, du dimanche et des jours fériés), de comptabilisation du temps de travail (heures complémentaires, supplémentaires) et de remboursement des frais de déplacement, en vigueur au sein de l'UES APAVE, s'appliqueront au salarié en cas d'intervention pendant la durée de l'astreinte, validée par la hiérarchie.

Pour les salariés en forfait en jours sur l'année, les périodes d'intervention sont prises en compte dans le cadre du nombre maximum de jours travaillé dans l'année.

Article 7 – Evolution de la compensation liée à l'astreinte

Les partenaires sociaux se sont accordés pour mettre en place une réévaluation automatique de la compensation des périodes d'astreinte prévue à l'article 5 du présent accord.

Ainsi, cette compensation bénéficiera d'une réévaluation annuelle automatique égale aux pourcentages cumulés des augmentations générales et individuelles (hors primes) appliquées suite à la Négociation Annuelle Obligatoire.

Article 8 : Commission de suivi

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La commission se réunira tous les 2 mois pendant les six premiers mois de mise en œuvre de l'accord puis 1 fois tous les trois mois sur le second semestre 2022. Sur l'année 2023, une réunion est prévue puis selon les besoins pour les années suivantes.

La commission de suivi sera composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants par Organisation Syndicale représentative signataire.

Cette commission se réunira concomitamment à celle prévue au sein de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'UES APAVE.

Article 9 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2022.

OC
8
OK
PN

Article 10 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision, conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, une négociation devra intervenir en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 11 : Adhésion et dénonciation

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de trois (3) mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Article 12 : Notification, Publicité, Dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des Organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

9
OK
PN

Fait à Paris, le 30 décembre 2021

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD



Pour la FGMM CFDT,
Olivier KIEN



Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC,
Olivier LARGE



Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,
Frédéric JOUANLOU

