

**ACCORD RELATIF À LA MISE
EN PLACE DU TRAVAIL EN
POSTE CONTINU OU
DISCONTINU AU SEIN DE
L'UES APAVE**

ENTRE,

L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022, 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 Infrastructure et Construction France,
- Apave Non Destructive Testing,
- Apave Aéroservices SAS,
- Apave Certification SAS,
- Apave Interservices Inspection SAS,
- Apave Digital,

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- **La F3C CFDT**, représentée par son délégué syndical central : Charles BIGNY,
- **La FIECI CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Arnaud BAGARIA,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par sa déléguée syndicale centrale : Amandine LIGATI
- **L'UNSA**, représentée par son délégué syndical central : Philippe PETITJEAN

Dûment mandatés,

Paraphe
Bl

D'autre part,

DS
PP

DS
GL

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
Article 1. Objet de l'accord	4
Article 2. Rappel du Cadre légal	4
Article 3. Salariés concernés	4
Article 4. Typologie d'organisation du travail posté	5
<i>Article 4.1. Organisation sous forme de deux plages continues ou discontinues (communément appelé 2x8)</i>	5
<i>Article 4.2. Une organisation du travail sous forme de trois plages continues ou discontinues (communément appelé 3x8)</i>	5
Article 4.3. Organisation du travail posté sur la semaine	6
Article 4.3.1. Organisations du travail sur une période discontinue avec des périodes de repos dans la semaine dont le dimanche (soit généralement 5 jours travaillés sur 7).	6
Article 4.3.2. Organisations du travail sur une période continue du lundi 0h au dimanche 24h (soit 7 jours travaillés sur 7).	6
Article 4.4. Dispositions communes aux organisations 2x8 et 3x8	6
Article 5. Les compensations liées à ce mode d'organisation du travail	7
<i>Article 5.1. Indemnité de travail en équipe</i>	7
<i>Article 5.2. Indemnités pour travail de nuit en cas de travail posté</i>	7
<i>Article 5.3. Indemnité pour travail du dimanche ou d'un jour férié en cas de travail posté</i>	7
Article 6. Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en équipes successives occupant des postes de nuit	8
Article 7. Information du CSEC	8
Article 8. Commission de suivi	8
Article 9. Entrée en vigueur et durée du présent accord	8
Article 10. Révision	9
Article 11. Adhésion et dénonciation	9
Article 12. Notification, publicité et Dépôt	9

Paraphe
BL

DS
PP

DS
GL

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Dans le cadre du développement de son activité, Apave doit répondre aux besoins de ses clients notamment lorsque ceux-ci déploient des organisations de travail atypiques, comme la mise en place du travail en équipe continu ou discontinu. Cette organisation étant justifiée par les contraintes inhérentes à leur activité nécessitant une présence pouvant aller jusqu'à 24h/24h et 7j/7.

Pour ce faire, l'UES Apave doit également se doter de possibilité d'organisation de son activité pour répondre à ces besoins. C'est donc dans ce cadre que le présent accord permet, sous conditions, de recourir au travail en équipe continu ou discontinu ou de mettre en place une équipe de nuit si nécessaire.

Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du travail posté continu ou discontinu en fonction de la continuité de service requise par nos clients. Dans ce cadre, les parties signataires acceptent de déroger à l'aménagement du temps de travail prévu par les accords applicables au sein de l'UES Apave et le cas échéant au repos dominical.

Aussi l'accord vise à encadrer les modalités d'accompagnement spécifiques en termes de compensations et en termes de conditions de travail liées aux contraintes d'une telle organisation du travail.

Article 2. Rappel du Cadre légal

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, les dispositions légales suivantes sont applicables quant à la durée du travail :

- Durée maximale hebdomadaire : 48h (décompte à compter du lundi 0h et se termine le dimanche à 24h). Ce dépassement ne peut sur une période de 12 semaines consécutives être supérieur à 44h par semaine.
- Repos quotidien entre 2 Jours de travail : 11h minimum.
- Repos hebdomadaire : 24h minimum auquel on ajoute le repos quotidien de 11h, soit 35h.
- Interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.
- Pause non rémunérée de 20 minutes au terme de 6h de travail effectif continu. Le temps de pause est défini comme le temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ne se conforme pas à ses directives et peut librement vaquer à ses occupations personnelles.

Il est également rappelé que les salariés en équipes alternantes ou travaillant la nuit bénéficient, sous réserve de franchissement de seuil déterminé par décret, de points sur leur compte professionnel de prévention. Ce compte permet aux salariés concernés de financer une formation professionnelle ou un projet de reconversion professionnelle, réduire son temps de travail ou anticiper son départ à la retraite.

Article 3. Salariés concernés

Les salariés concernés par cet accord sont les salariés de l'UES Apave amenés à travailler pour les besoins d'une mission particulière en travail posté d'une durée minimale d'un mois. Il s'agit des salariés qui composent les équipes dédiées aux missions chez le client.

Il est entendu que la Direction privilégiera au maximum le volontariat pour les équipes amenées à travailler dans ce cadre afin de concilier vie professionnelle et vie privée.

Paraphe
Bl

DS
PP

DS
GL

Chaque salarié que la Direction envisage soit :

- de faire travailler en équipe,
- de faire travailler la nuit de manière habituelle,
- de faire travailler en équipe et la nuit de manière habituelle,

se verra proposer cette modalité via un avenant à durée déterminée à son contrat de travail.

Il est également rappelé que la convention collective applicable demeure celle en vigueur au sein de l'UES Apave quel que soit le lieu de mission.

Enfin, pour une organisation optimale et afin de pallier les éventuelles absences des équipes dédiées (congés, formation, arrêt de travail...), le remplacement des salariés affectés de façon habituelle à cette organisation pourra être assuré par d'autres salariés. Lors de périodes de remplacement, ces salariés bénéficieront des dispositions du présent accord, quelle que soit la durée de ce remplacement.

Article 4. Typologie d'organisation du travail posté

Article 4.1. Organisation sous forme de deux plages continues ou discontinues (communément appelé 2x8)

Cette organisation nécessite la mise en place au minimum de 2 équipes alternantes, qui pourront être composées d'une ou plusieurs personnes, avec un temps de présence journalière qui dépendra notamment du besoin client comme suit:

- une plage le matin,
- une plage l'après-midi.

La durée des postes et les plages horaires pourront être adaptées selon les besoins du client.

Aussi, il peut être mis en place si besoin un temps de passation des consignes, considérée comme du temps de travail effectif, pour chaque équipe pour effectuer le recouvrement nécessaire entre les deux postes. Le temps de présence et de pause sera ainsi adapté dans la limite d'une heure maximum. Dans cette situation, il sera appliqué les dispositions spécifiques prévues à l'article 4.4 sur le sujet.

Il est enfin précisé qu'en cas d'organisation du travail sous forme de deux plages continues ou discontinues, une astreinte pourra être mise en place en amont ou en fin de plage horaire afin de prendre en compte les besoins opérationnels du client. Ces astreintes seront soumises aux dispositions de l'accord d'UES relatif à la mise en place des astreintes au sein de l'UES Apave en date du 30 décembre 2021.

Article 4.2. Une organisation du travail sous forme de trois plages continues ou discontinues (communément appelé 3x8)

Cette organisation nécessite la mise en place au minimum de 3 équipes alternantes, qui pourront être composées d'une ou plusieurs personnes, avec un temps de présence qui dépendra notamment du besoin client comme suit:

- une plage le matin,
- une plage l'après-midi,
- une plage la nuit.

La durée des postes et les plages horaires pourront être adaptées selon les besoins du client.

Aussi, il peut être mis en place si besoin un temps de passation des consignes, considérée comme du temps de travail effectif, pour chaque équipe pour effectuer le recouvrement nécessaire entre les deux postes. Le temps de présence et de pause sera ainsi adapté dans la limite d'une heure maximum. Dans cette situation, il sera appliqué les dispositions spécifiques prévues à l'article 4.4 sur le sujet.

Paraphe
BL

DS
PP

DS
GL

Article 4.3. Organisation du travail posté sur la semaine

Article 4.3.1. Organisations du travail sur une période discontinue avec des périodes de repos dans la semaine dont le dimanche (soit généralement 5 jours travaillés sur 7).

Dans un tel cas, la durée du travail sera organisée afin de totaliser, dans la mesure du possible, la durée conventionnelle applicable au sein de l'UES Apave.

Cette organisation du travail peut être complétée par des périodes d'astreinte telles que définie par l'accord relatif à l'astreinte au sein de l'UES Apave en date du 30 décembre 2021 et applicable à ce jour en veillant au respect des durées maximales légales du travail ainsi que les temps de repos. Les équipes du matin et de l'après-midi pourront être affectées à ces périodes d'astreinte ou une autre équipe pourra être spécifiquement dédiée.

Article 4.3.2. Organisations du travail sur une période continue du lundi 0h au dimanche 24h (soit 7 jours travaillés sur 7).

Dans ce cadre, plusieurs équipes se relaient sur les mêmes postes et le repos hebdomadaire est donné par roulement qui se répète sur plusieurs semaines consécutives appelées «cycles».

Ainsi, la durée du travail pourra être répartie de manière inégale sur les différentes semaines de telle sorte que certaines semaines comportent des heures au-delà de la durée de référence hebdomadaire et d'autres semaines une durée hebdomadaire inférieure à cette durée.

Le temps de travail effectif et les heures supplémentaires sont évalués et payés au terme du cycle. Les heures supplémentaires étant les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne du cycle.

Le nombre d'équipes sera adapté selon la durée du cycle pouvant aboutir à la mise en place d'équipes supplémentaires pour permettre un équilibre vie privée et vie professionnelle et ainsi respecter les durées maximales du travail, ainsi que les périodes de repos.

Article 4.4. Dispositions communes aux organisations 2x8 et 3x8

Un temps de pause non rémunéré décompté du temps de travail effectif d'un minimum de 30 minutes sera accordé et pourra atteindre au maximum une heure. Ces temps de pause seront précisés dans le planning

Toutefois, en cas de pause supérieure à 30 minutes décidée par le client afin de prévoir des périodes de passation en amont et/ou en fin de prise de poste, les 10 premières minutes de pause dépassant la durée minimale de pause prévue par l'accord (30 minutes) seront rémunérées comme du temps de travail effectif et seront intégrées dans le temps de travail quotidien et hebdomadaire du salarié.

Ex = lorsque un salarié effectue les horaires suivants = 5h25-8h55 pause de 40 minutes puis 9h35 - 13h05 avec 5 minutes de passation de consigne en amont et en fin de poste, le salarié se verra rémunéré, 7 heures de temps de travail effectif + 10 minutes de pause

Une planification individuelle indiquant :

- Le lieu de mission,
- La liste nominative de l'équipe,
- La répartition des horaires de travail, de repos ainsi que leur durée sur la semaine et le cycle,

sera réalisée pour le mois dans le cas d'une organisation discontinue ou pour la durée de chaque cycle en cas de travail continu et communiquée au moins un mois avant le début du cycle et à chaque salarié qui pourra ainsi occuper successivement chaque semaine les postes du matin et de l'après midi et le cas échéant être d'astreinte.

Paraphe
Bl

DS
PP

DS
GL

Toute modification individuelle du planning liée à un évènement exceptionnel ou un surcroît d'activité sera portée à la connaissance du salarié au moins 3 jours calendaires (comprenant à minima un jour ouvré) avant cette modification.

Ex : en cas de demande de modification de planning le jeudi soir, cette modification ne pourra être mise en oeuvre que le lundi ou, si le vendredi est férié, le mardi

Article 5. Les compensations liées à ce mode d'organisation du travail

L'organisation du travail par poste n'étant pas le mode habituel d'organisation du travail, des contreparties financières sont mises en place sous forme d'indemnités forfaitaires qui se substituent en intégralité aux dispositions légales, conventionnelles et notes ou usages internes applicables au sein de l'Entreprise.

Il est rappelé que quelle que soit l'organisation retenue et la durée du temps de travail effectif, les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération de base fixée initialement pour une durée de travail de 37h09 hebdomadaires avec le bénéfice de RTT soit 35 heures de moyenne hebdomadaire.

En conséquence, même si le cycle revient à réaliser une durée effective de travail inférieure à la durée hebdomadaire prévue par notre accord d'aménagement du temps de travail, chaque salarié bénéficie du maintien des jours RTT prévus par l'accord d'aménagement du temps de travail.

Il est entendu que les éventuelles heures supplémentaires et/ou le temps de déplacement seront indemnisés, selon les dispositions prévues par nos accords d'aménagement du travail, que pour la part dépassant la durée hebdomadaire conventionnelle.

En conséquence, en application de l'accord actuellement en vigueur, seules les heures effectuées dépassant la durée hebdomadaire conventionnelle (soit 37h09 à date de signature du présent accord) ouvriront droit à des contreparties supplémentaires.

Les salariés travaillant en poste continu ou discontinu bénéficient des mesures ci-dessous.

En cas d'absence qu'elle que soit le motif, les sommes ci-dessous ne sont pas dues pendant ces périodes.

Article 5.1. Indemnité de travail en équipe

Le montant de l'indemnité journalière de travail en équipe est de 12 € brut pour chaque poste complet en équipe.

Exemple : un salarié travaillant 21 jours sur poste complet en équipe bénéficiera d'une indemnité de 21 x 12 € = 252 € bruts.

Article 5.2. Indemnités pour travail de nuit en cas de travail posté

Les heures effectivement travaillées de nuit comprises entre 20h et 6h du matin, donneront lieu à une indemnité pour travail de nuit de 7 € bruts / heure.

Article 5.3. Indemnité pour travail du dimanche ou d'un jour férié en cas de travail posté

Chaque salarié occupant un poste où il est amené à travailler un dimanche ou un jour férié et qui effectue au moins 6 heures de travail effectif au sein de cette plage bénéficie d'une indemnité forfaitaire de travail du dimanche / jour férié de 140 € bruts.

Paraphe
Bl

DS
PP

DS
GL

Les montants, ci-dessus, sont susceptibles d'être revalorisés à minima tous les 2 ans et feront l'objet d'un avenant à l'accord. Les parties se rencontreront au plus tard le 30 septembre tous les 2 ans après la signature du présent avenant.

Article 6. Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en équipes successives occupant des postes de nuit

S'agissant du recours au travail habituel de nuit dans la cadre d'une organisation en 3x8, les services de santé au Travail seront contactés et consultés par la Direction, conformément à l'article L3122-10 et R 3122-11 du Code du Travail, afin :

- d'émettre un avis sur l'organisation mise en place et notamment le travail de nuit,
- de planifier des visites médicales avec les salariés concernés.

En cas de nécessité, le salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Les déclarations afférentes à la pénibilité seront faites pour les salariés concernés dans les conditions définies à l'article D 4161-1 du Code du travail.

La Direction sensibilisera chaque salarié travaillant de nuit et en horaires décalés sur les bonnes pratiques à adopter et ce en lien avec les services de santé au travail par la remise d'une documentation de l'INRS sur le sujet.

Lors de l'entretien individuel d'appréciation, les modalités d'organisation du travail en équipes successives prévoyant notamment des postes de nuit seront abordées dans le pavé « Articulation entre vie professionnelle et vie privée »,

Article 7. Information du CSEC

Une information annuelle sera réalisée auprès du CSEC précisant le nombre de salariés concernés, la société et l'organisation du temps de travail.

Article 8. Commission de suivi

Une commission de suivi sera constituée et composée de :

- Trois représentants de la Direction.
- Deux représentants salariés de l'Entreprise par Organisation Syndicale Représentative et signataire du présent accord,

Cette commission aura comme objet de suivre la bonne application du présent accord.

Elle se réunira une fois par an et ce au plus tard le 30 avril afin de faire le bilan de l'année n-1.

Article 9. Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2024, une fois les formalités légales de dépôt accomplies.

Paraphe
BL

DS
PP

DS
GL

Article 10. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision 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 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 et 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.

Paraphe
BL

DS
PP

DS
GL

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.

Fait à Paris-La Défense, le

<p><u>Pour l'UES APAVE</u> Philippe MAILLARD</p>	<p>DocuSigned by: <i>Gérard CRÉT</i> 07A64DCD8DB5434...</p>
--	---

<p><u>Pour la F3C CFDT,</u> Charles BIGNY</p>	<p>Signé par : <i>BIGNY Charles</i> C4E11E3D0890405...</p>
---	--

<p><u>Pour la FIECI CFE-CGC,</u> Arnaud BAGARIA</p>	
---	--

<p><u>Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,</u> Amandine LIGATI</p>	
---	--

<p><u>Pour l'UNSA</u> Philippe PETITJEAN</p>	<p>DocuSigned by: <i>PETITJEAN Philippe</i> 1B68F7E296524D5...</p>
--	--