

**ACCORD CADRE
PORTANT SUR UN
REGIME D'ASTREINTE
CHEZ
CLEMESSY S.A.**

D 3

DLM W

Accord cadre portant sur un régime d'astreinte chez CLEMESSY S.A.

Entre CLEMESSY S.A., Société Anonyme régie par les articles 118 à 150 de la loi sur les sociétés commerciales du 24 Juillet 1966 dont le siège social est à Mulhouse – 18 rue de Thann,

représentée par

- Monsieur Léon PALERMITI, Directeur des Ressources Humaines,
d'une part,

et les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

- pour la CFDT Monsieur Dominique LE MORVAN,
- pour la CFE/CGC Monsieur Roland SPINDLER,
- pour la FNME/CGT Monsieur Michel ESTEVEZ,
- pour la CGT/FO Monsieur Eugène BROUSSOULOUX,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties signataires du présent accord conviennent que la nécessité toujours croissante de démontrer notre réactivité et disponibilité afin d'assurer la continuité de service des outils de production et infrastructure de nos clients implique dans certains cas la mise en oeuvre d'un régime d'astreinte.

Cette obligation de disponibilité doit se faire tout en considérant les conditions de travail et de sécurité de nos salariés.

Conformément à l'article L120-2, l'astreinte ne peut avoir comme conséquence de restreindre les libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

En conséquence, soucieux de concilier les impératifs économiques et sociaux, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la Direction se sont rencontrées afin de négocier un accord cadre qui fixe les conditions minimales de mise en oeuvre et de compensation financière de l'astreinte.

La mise en oeuvre d'un régime d'astreinte dans un établissement doit être négociée avec les Délégués syndicaux de l'établissement en vue d'aboutir à un accord collectif d'établissement prévoyant un régime adapté à ses situations particulières.

De commune intention des parties, il est convenu que tout sera mis en oeuvre afin de chercher un consensus permettant la signature d'un accord d'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation les établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du Comité d'Etablissement mettre en oeuvre l'astreinte selon le régime ci-dessous décrit.

En cas d'absence de Délégués syndicaux d'établissement, ce régime pourra être mis en place après consultation du Comité d'Etablissement.

Handwritten initials and signatures: "DUN" and "LP" with a flourish.

1. CATEGORIES DE SALARIES CONCERNES PAR LE REGIME D'ASTREINTE

Le régime d'astreinte peut être institué essentiellement pour tous les salariés cadres et non-cadres situés dans des familles d'emplois suivantes :

- Production
- Etudes
- Projets
- Encadrement

Il sera fait appel en priorité au volontariat.

L'adéquation entre les compétences détenues par les salariés et les compétences requises par les éventuelles interventions devra être vérifiée et assurée préalablement. Au besoin, après évaluation des salariés concernés il sera mis en œuvre les formations et habilitations nécessaires.

La compatibilité entre le lieu de domiciliation du collaborateur et le temps défini pour se rendre sur le lieu de l'intervention sera vérifié préalablement.

2. DEFINITION DE L'ASTREINTE ET PERIODE D'ASTREINTE

Conformément à l'article L212-4 bis du Code du Travail, une période d'astreinte s'entend 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 étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes précises durant lesquelles les salariés seront d'astreinte (heures, journées, semaines....) seront définies en fonction des besoins spécifiques de chaque contrat d'astreinte.

Durant l'astreinte il ne pourra être fait appel à la modulation.

La fréquence de prises d'astreinte d'un même salarié est fixée à une semaine par cycle de 4 semaines.

Cette fréquence étant particulièrement liée aux réalités locales, elle pourra faire l'objet d'aménagement (à la hausse ou à la baisse) dans le cadre des accords d'établissement.

Faute d'accord d'établissement, en cas d'application des dispositions du présent accord cadre, la fréquence pourra à titre exceptionnel, faire l'objet de dérogation après consultation du Comité d'établissement.

3. MODALITES D'INFORMATION DE LA PROGRAMMATION DES JOURS D'ASTREINTE

La mise en œuvre de l'astreinte (planning, ordre de mission et conditions) fera l'objet d'une information préalable du Comité d'établissement et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail.

Chaque salarié concerné sera informé du programme de ses jours et heures d'astreinte de la manière la plus anticipée possible (notamment en cas de programme pluriannuel), de toute façon dans les meilleurs délais et au moins 15 jours calendaires avant la date de sa mise en application.

Cette information se fera par la remise d'un planning.

En cas de circonstances exceptionnelles (travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments) ou en cas d'indisponibilité du ou des salariés prévus pour effectuer l'astreinte (notamment maladie), la date et l'heure prévues pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

Un ordre de mission remis en main propre précisera à l'intéressé l'ensemble des conditions applicables à l'astreinte.

4. REMUNERATION DES JOURS D'ASTREINTE

Conformément à l'article L212-4 du Code du Travail, le temps durant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir pendant leur temps de repos quotidien ou hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Les salariés bénéficieront, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, de la compensation financière suivante :

Un montant forfaitaire brut calculé selon un système de points :

* jour ouvré	: 1 point
* samedi (1)	: 2 points
* dimanche ou jour férié	: 3 points
* 1 ^{er} mai	: 4 points

(1) si le samedi est férié : 3 points

La valeur brute du point ne saurait être inférieure à 5 MG, soit 50 MG pour une semaine complète sans jour férié.

Les établissements pratiquant au jour de la signature du présent accord des conditions de rémunérations de l'astreinte plus élevées, maintiendront leurs barèmes.

Les astreintes téléphoniques strictes (assistance téléphonique ne nécessitant ni déplacement ni télémaintenance) seront rémunérées selon des dispositions qui seront prévues par les accords d'établissement ; faute d'accord sur ce point, les pratiques au moment de la signature du présent accord seront maintenues.

Compte-tenu du caractère inopiné des interventions en astreinte, les frais engendrés par les interventions (transport, repas éventuel) seront indemnisés au frais réels.

En conséquences, les éventuels dépassements du barème interne d'indemnisation (barème gestion) seront acceptés, dans la limite du raisonnable. La hiérarchie aura toute latitude pour apprécier cette limite.

Handwritten initials and marks:
PF
DLN
W
S

Le temps d'intervention, déterminé à partir de l'instant où le salarié est informé de l'intervention jusqu'à son retour à son domicile, est un temps de travail effectif qui sera rémunéré comme tel et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation du temps de travail (notamment application des majorations conventionnelles : nuit, samedi, dimanche). Il en est de même du temps passé à intervenir en astreinte téléphonique ou sur PC.

Dans les mêmes conditions, un salarié de statut « cadre » dont le décompte du temps de travail est assuré en jours, verra ce temps d'intervention rémunéré de la manière suivante :

- Intervention inférieure ou égale à 4 heures : paiement d'une ½ journée
- Intervention supérieure à 4 heures : paiement de 1 journée

5. MOYENS MIS A DISPOSITION

Le salarié d'astreinte sera équipé d'un moyen de communication mobile fourni par l'entreprise.

Il peut être mis à la disposition du salarié un véhicule société, lorsque la nature du contrat le justifie

6. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions législatives et conventionnelles en matière de durée maximale de travail journalier et hebdomadaire devront être respectées.

Pour ce faire, il ne pourra être demandé au salarié de faire des heures supplémentaires durant sa période d'astreinte, en dehors de celles engendrées par les interventions.

En cas d'intervention en dehors de l'horaire habituel de travail, le repos entre deux postes de travail, prévu par les dispositions législatives et conventionnelles, sera assuré.

En toutes hypothèses, le collaborateur ayant réalisé une semaine complète en astreinte se verra rémunéré des heures d'intervention réalisées en-dehors de son horaire affiché en sus de sa semaine de travail habituelle (35 heures dans le cas classique).

Les éventuelles heures non réalisées en raison des heures de repos entre deux postes feront l'objet de « récupération ».

7. ORDRE DE MISSION « ASTREINTE »

Un ordre de mission « astreinte » sera remis au salarié avant de commencer sa période d'astreinte. Cette fiche comprend notamment les informations suivantes :

- | | |
|---|-------------------------------|
| - Descriptif de l'installation | - Moyen de transport |
| - Objet de l'astreinte | - Outillage nécessaire |
| - Délai de l'intervention | - Rémunération de l'astreinte |
| - Coordonnées de l'interlocuteur client | - Dispositions particulières |
| - Moyen de communication | |

Handwritten signature

DLM WP

8. CONTROLE DU TEMPS PASSE EN ASTREINTE

Il sera remis en fin de mois à chaque salarié concerné, un document récapitulant le temps passé en astreinte le mois précédent ainsi que la compensation correspondante (L212-4-bis).

Un bilan mensuel sera présenté en réunion de Comité d'Etablissement.

Ce bilan permettra également d'analyser les raisons des différentes interventions.

9. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à la date de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.

10. REVISION

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

11. DENONCIATION

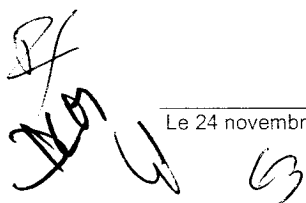
Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L132-8 du Code du Travail.

12. FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du Code du Travail, le présent accord, dont un original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Haut-Rhin, et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Mulhouse.

Les accords d'établissement seront communiqués aux Délégués Syndicaux Centraux concernés.

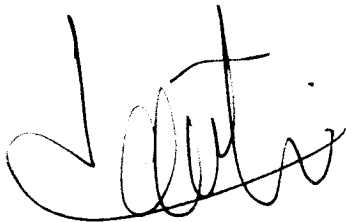


Accord cadre portant sur un régime d'astreinte chez CLEMESSY S.A.

Fait à Mulhouse, le 24 novembre 2004

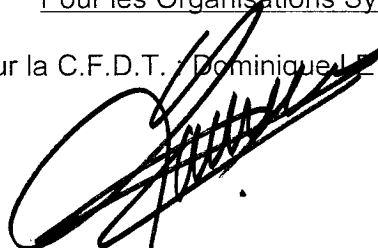
Pour la Direction de la société CLEMESSY S.A

Léon PALERMITI



Pour les Organisations Syndicales,

Pour la C.F.D.T. : Dominique LEMORVAN



Pour la C.F.E.-C.G.C. : Roland SPINDLER



Pour la F.N.M.E/C.G.T. : Michel ESTEVEZ

Pour la C.G.T.-FO : Eugène BROUSSOULOUX

