THALES

THALES ANGÉNIEUX
42570 Saint-Héand
FRANCE
Tél. : +33 (0)4 77 90 78 00
Fax : +33 (0)4 77 90 78 01

ACCORD

SUR LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIONS RELATIVES A L'ASTREINTE

AU SEIN DE LA SOCIETE THALES ANGENIEUX SAS

Entre :

La Société THALES Angénieux SAS, dont le Siège Social est situé Boulevard Ravel de Malval – 42570 Saint Héand, représentée par Pierre Andurand, Président,

D'une part,

et les Organisations Syndicales signataires :

CFDT représentée par Monsieur Sylvain OSTARD

CFE-CGC représentée par Monsieur Mickael DUBOIS

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

THALES ANGÉNIEUX
S.A.S. au capital de 2 717 370 Euros
383 449 501 RCS Saint-Etienne
Siret 383 449 501 00022 - APE 2670Z

PREAMBULE

Les dispositions relatives aux astreintes ont été précisées par les lois du 19 janvier 2000 et du 17 janvier 2003.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'intégrer les nouvelles dispositions légales en vigueur afin de définir le régime et les conditions de l'astreinte au sein de THALES Angénieux permettant de faire face à certaines situations imprévisibles et exceptionnelles nécessitant une assistance d'urgence et des expertises spécifiques. L'expertise couvre tous les métiers de l'entreprise ainsi que l'ensemble des catégories socio-professionnelles.

Par ailleurs et compte tenu de l'activité de THALES Angénieux et de la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement de certains matériels et installations, le recours au régime d'astreinte s'exerce pour assurer certaines activités qui se déroulent en dehors des plages d'ouverture de site.

Le présent accord définit la procédure d'astreinte et fixe les compensations et les moyens proposés aux salariés auxquels ce régime s'applique, sauf modalités particulières prévues par voie d'accords collectifs spécifiques.

CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1.1. Définition de l'astreinte et objet de la période d'astreinte

L'article L. 3121-5 du Code du Travail définit l'astreinte comme étant « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son 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 ».

L'astreinte a pour objet, sans porter préjudice aux intérêts du salarié, d'assurer une permanence afin de permettre la continuité de certaines activités et le bon fonctionnement de certains matériels et installations, en donnant notamment la possibilité, dans le cas d'incidents, pannes et difficultés, de procéder à une intervention rapide d'un spécialiste ou d'un responsable préalablement désigné.

Ainsi, la période d'astreinte implique la présence du salarié à son domicile ou dans toute autre lieu où il est possible de le contacter, par téléphone ou tout autre moyen approprié compatible, en terme de déplacement, avec un impératif d'urgence d'intervention et ceci afin qu'il puisse intervenir, soit de son domicile, soit en se rendant sur le lieu de travail.

ARTICLE 1.2. Périmètre d'activité concerné par le régime d'astreinte

Les parties signataires conviennent de distinguer deux types d'astreinte :

- L'astreinte dite régulière qui implique la disponibilité de spécialistes en permanence pour répondre à des situations critiques. Elle est inhérente à certaines fonctions qui ont pour objet de garantir en continu les process, la maintenance, le fonctionnement d'installations ou de matériels (Maintenance, DSI, support clients).

  Une planification au minimum mensuelle sera réalisée pour ces astreintes régulières en collaboration avec les intéressés.

- L'astreinte dite exceptionnelle (exemple : changement de logiciel majeur, contrainte d'astreinte contractuelle, etc.) destinée, dans le cadre de contraintes d'affaires conjoncturelles, à garantir l'assistance d'urgence de spécialistes pour répondre à des situations particulières.

  Quel que soit le type d'astreinte, celle-ci se situe en dehors des heures normales de travail : soit la soirée, la nuit, les premières heures du matin, pendant les jours ouvrés, soit le samedi, le dimanche (uniquement pour la mise en sécurité des installations et des personnes, dans le respect des

SO VD

dispositions légales et conventionnelles), les jours fériés et les périodes de fermeture de l'établissement.

Elles sont organisées selon un planning nominatif, obligatoirement transmis préalablement pour validation, à la Direction des Ressources Humaines. Ces astreintes doivent correspondre à un besoin impératif demandé par la hiérarchie, correspondant au périmètre d'activité.

SO VD

CHAPITRE II – L'ASTREINTE REGULIERE

ARTICLE 2.1. Principes de mise en œuvre de l'astreinte régulière

2.1.1 – Entrée et sortie dans le régime d'astreinte régulière

Les parties s'engagent à ce que la mise en place de l'astreinte régulière se fasse sur la base du volontariat.

Dans le cas où il n'y ait pas de volontaire, le Responsable hiérarchique pourra désigner en fonction des compétences nécessaires, le salarié qui sera d'astreinte. Le choix devra nécessairement tenir compte des contraintes familiales des salariés. En cas de difficultés, le salarié pourra demander l'arbitrage de la DRH.

A défaut et dans la mesure du possible, il pourra être fait appel aux volontaires appartenant à d'autres services ou Directions sous réserve que ces volontaires disposent immédiatement des compétences et des informations nécessaires à la réussite d'une telle intervention.

Les salariés susceptibles d'être concernés par le régime de l'astreinte régulière se verront proposer un avenant à leur contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Il précisera les modalités d'application de l'astreinte, ainsi que les compensations prévues. Chacune des parties pourra se libérer de son obligation sous réserve d'un préavis de trois mois.

Le refus de signer l'avenant ne pourra entraîner en soi aucune sanction disciplinaire.

Pour des raisons personnelles justifiées et en accord avec sa hiérarchie, le salarié pourra demander à sortir du dispositif en respectant un délai de 15 jours minimum qui peut être réduit en cas de situation exceptionnelle.

Un nouveau planning sera alors obligatoirement transmis préalablement pour validation, à la Direction des Ressources Humaines

2.1.2 – Programmation individuelle et informations des salariés

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée) auquel cas le salarié doit être prévenu au moins 1 jour franc à l'avance. Cette programmation doit couvrir une période minimum d'un mois ; Cette planification sera réalisée en concertation avec les salariés concernés.

Ils seront informés par écrit de la planification retenue.

2.1.2 Fréquence des astreintes régulières.

Le régime général du nombre de semaines maximum d'astreintes régulières sur une année auquel un salarié peut être appelé à participer est fixé à 26, dont 2 consécutives maximum. Le nombre de semaines consécutives peut être porté exceptionnellement à 4 semaines avec l'accord du salarié et validation de la Direction des ressources humaines.

L'organisation de l'astreinte respectera les règles relatives au repos hebdomadaire et quotidien en cas d'intervention.

SO YD

CHAPITRE III – L'ASTREINTE EXCEPTIONNELLE

ARTICLE 3.1. Principes de mise en œuvre de l'astreinte exceptionnelle

3.1.1 – Entrée et sortie dans le régime d'astreinte exceptionnelle

Les parties s'engagent à ce que la mise en place de l'astreinte exceptionnelle se fasse prioritairement avec des volontaires.

Dans le cas où il n'y aurait pas de volontaires, le responsable hiérarchique pourra désigner en fonction des compétences nécessaires, mais également des contraintes familiales, le salarié qui sera d'astreinte.

3.1.2. Programmation individuelle et information des salariés

Dans la mesure du possible, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée), auquel cas le salarié doit être prévenu au moins un jour franc à l'avance.

La planification sera réalisée en concertation avec les salariés concernés.
Ils seront informés par écrit de celle-ci.

3.1.3 Fréquence des astreintes exceptionnelles

Le nombre de semaines maximum d'astreintes sur une année auquel un salarié peut être appelé à participer est fixé à 8, dont 2 semaines consécutives maximum.
L'organisation de l'astreinte respectera les règles relatives au repos hebdomadaire et quotidien en cas d'intervention.
Le nombre de semaines consécutives peut être porté exceptionnellement à 4 semaines avec l'accord du salarié et validation de la Direction des ressources humaines.

SO

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX TYPES D'ASTREINTES

ARTICLE 4.1. Période d'astreinte

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention au service de l'Entreprise n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Toutefois, le salarié bénéficiera en contrepartie de cette obligation de disponibilité de compensations définies selon le barème figurant en annexe.

Elles sont attribuées à toutes les catégories socio-professionnelles dès le premier jour d'astreinte effective.

ARTICLE 4.2 L'intervention pendant l'astreinte

Le temps d'intervention, lorsqu'elle a lieu, est un temps de travail effectif.

4.2.1. Intervention à distance

Dans le cadre de l'astreinte, certaines situations peuvent conduire à assurer l'assistance à partir du domicile et d'éviter ainsi un déplacement. Seules sont concernées les activités informatiques (exploitation, système et réseau). Dans ce cas, l'intervention sera rémunérée sur les mêmes bases qu'une intervention sur site à l'exclusion des indemnités liées au déplacement sur site.

4.2.2. Intervention avec déplacement sur site

- **Intervention du personnel en décompte en heures**

Le temps d'intervention sur site est comptabilisé dans le temps de travail effectif et est pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation légale ou conventionnelle du temps de travail.

Dans l'hypothèse où la durée du travail liée à l'intervention est inférieure à une heure, celle-ci sera néanmoins appréciée pour une heure pleine.

La rémunération de la période d'intervention se cumule avec l'indemnisation de la période d'astreinte.

SO

Le temps de déplacement (aller-retour) pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention est du temps de travail effectif et sera indemnisé sur la base du salaire de base.

Toutefois, les frais de déplacement pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (aller et retour) sont indemnisés selon les taux et barèmes en vigueur chez THALES Angénieux (indemnités kilométriques et pas prime de transport TAGX).

➢ **Intervention du personnel en forfait jours**

Les parties conviennent que les temps d'astreintes sont des situations étrangères à l'activité habituelle des salariés dont la durée du travail est décomptée en jours et ne rentrent, de fait, pas dans le décompte du forfait jour.

En revanche, le temps d'intervention pendant l'astreinte sera décompté de la manière suivante (car considéré comme temps de travail effectif) :

- Toute intervention inférieure à 4 heures donnera lieu à l'attribution d'une demi-journée s'imputant sur le forfait de 211 jours de travail. Si, le solde à la fin de l'année tombe sur un nombre impair de demi-journées, il sera arrondi au nombre de jours supérieur.
- Toute intervention supérieure ou égale à 4 heures donnera lieu à l'attribution d'une journée complète s'imputant sur le forfait de 211 jours de travail.

Une journée de travail est décomptée par période de 24 heures de minuit à minuit.

Le temps de déplacement (aller-retour) pour le trajet entre le domicile ou le lieu où l'appel est reçu et le lieu d'intervention est du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement pour le trajet entre le domicile ou le lieu de travail où l'appel est reçu et le lieu d'intervention (aller et retour) sont indemnisés selon les taux et barèmes en vigueur chez THALES Angénieux (Indemnités kilométriques et pas prime de transport TAGX).

ARTICLE 4.3. Temps de repos et astreinte

4.3.1. Temps de repos

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral sera donné à compter de la fin d'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le

SO VD

Code du Travail. Le temps de repos minimal peut donc conduire le salarié à reprendre son activité en cours de journée.

Exemples :

- un salarié termine sa journée à 18h. Il revient à 22h dans le cadre de l'astreinte. Il n'a bénéficié que de 4h de repos.

  Il intervient pendant 3h. Il quitte à 1 heure du matin. Il ne peut reprendre le travail qu'à 12h (il faudra décompter le temps de transport).

- Un salarié termine sa journée à 18h. Il intervient à 5h30 du matin le lendemain. Il a bénéficié des 11h de repos. Il peut donc faire sa journée à partir de 5h30 du matin.

Si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est décomptée dans le temps de repos quotidien et hebdomadaire légal.

Afin de veiller au respect du temps de repos, la hiérarchie informera, le jour travaillé qui suit l'intervention, la Direction des Ressources Humaines de l'heure et la durée d'intervention réalisée par leur collaborateur.

4.3.2. Intervention répondant à des travaux urgents

L'intervention du salarié qui a lieu pour effectuer des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire notamment pour :

- Réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement,
- Ou prévenir des accidents imminents

entraîne la dérogation de plein droit au repos quotidien et la suspension du repos hebdomadaire, en application des dispositions légales en vigueur.

Un repos équivalent au temps de repos supprimé devra être restitué.

Si le salarié ne bénéficie pas avant la fin du mois suivant, de l'octroi d'un temps de repos équivalent au repos supprimé, les parties conviennent qu'il bénéficiera d'une contrepartie financière égale à celui-ci et calculée en fonction de salaire de base hors prime d'ancienneté.

SO MD

ARTICLE 4.4. Moyens matériels

Pour toute la durée de l'astreinte, il pourra être mis à disposition un téléphone portable et en cas de nécessité un matériel informatique nécessaire à l'intervention à distance que les salariés concernés devront, sauf exception dûment autorisée, obligatoirement restituer à chaque retour sur le poste de travail aux horaires habituels de travail.

ARTICLE 4.5. Suivi des heures d'astreinte

Toute intervention donnera lieu à un compte-rendu établi par le salarié qu'il remettra à son responsable hiérarchique. Ce document devra indiquer la date, les heures et les durées d'intervention. Il précisera les interventions effectuées sur site ou à distance et, le cas échéant, le mode de déplacement utilisé, ainsi que le motif de l'intervention ayant entrainé une intervention en astreinte. Il sera transmis mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois à l'Administration du Personnel de la Société dont relève le salarié.

En fin de chaque mois, il sera remis, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que l'indemnisation correspondante (cf modèle en annexe).

ARTICLE 4.6. Information et consultation des Instances représentatives du personnel

En début d'année, le Comité d'entreprise et le CHSCT seront informés et consultés sur les besoins prévisionnels et le calendrier de planification d'astreintes.

Des informations pourront intervenir au cours des réunions ordinaires du Comité d'entreprise et du CHSCT si ces prévisions évoluent ou à l'occasion de la mise en place d'une astreinte exceptionnelle.

Une synthèse sera présentée à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires à compter de l'exercice suivant la première année d'application du présent accord.

SO VD

CHAPITRE V – REVISION DES MESURES DE COMPENSATION

A compter de l'exercice suivant la première année d'application du présent accord, les mesures de compensation financière visées à l'annexe seront revu. Elles seront indexées sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) dès 2015.

CHAPITRE VI – DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION ET DEPOT

ARTICLE 6.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, à la demande d'une des parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires en respectant un préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 6.2. Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines, en deux exemplaires dont l'un sous forme électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi

(DIRECCTE) de Saint-Etienne et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Etienne.

Fait à Saint-Héand en 5 exemplaires le 16 janvier 2014.

Pour la Direction de THALES Angénieux

Le Président, Pierre Andurand

Pour la CFDT,
Monsieur Sylvain OSTARD

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Mickael DUBOIS

P.J. – ANNEXE

SO

ANNEXE

INDEMNITES D'ASTREINTE

TAUX DES INDEMNITES D'ASTREINTE (en Euros)	
1) du lundi au vendredi	25€/jour
2) Samedi : durée 24 heures	35€
3) Dimanche : durée 24 heures	55€
4) Par jour férié légal : durée 24 heures	55€
5) Par jour de fermeture collective organisée dans le site : durée 24 heures Du lundi au vendredi	35€/jour

Soit une semaine normale = 160€ bruts

Selon le code du travail l'astreinte est rémunérée sous forme de compensation financière ou sous forme de repos L3121-7. L'intervention est rémunérée comme du temps de travail effectif.