

ACCORD RELATIF A L'ASTREINTE AU SEIN DE LA SOCIETE MILEE

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La société MILEE, dont le siège social est situé Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guilibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 inscrite au registre du commerce et des sociétés d'Aix en Provence sous le n°315 549 352 représentée par Madame Nathalie LASTERNAS, Directrice des Ressources Humaines d'une part,

D'une part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Le SASD, représenté par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

L'UNSA, représentée par Monsieur Pascal GRENOUILLOUX

La CFE-CGC Publicité, représentée par José MIRANDA

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

D'autre part,

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

Préambule

Afin d'accompagner et d'encadrer les travailleurs de nuit, les parties s'accordent sur la nécessité de fixer les modalités du recours à l'astreinte que seront éventuellement amenés à effectuer les personnels encadrants (Articles L.3121-9 et suivants du Code du travail).

Des réunions de négociation se sont tenues les 2 juin 2022, 12 Juillet 2022, le 24 Août, le 7 septembre 2022, le 29 septembre 2022 et le 13 Décembre 2022.

Au terme de ces dernières, les parties ont convenu des dispositions suivantes.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux catégories professionnelles de la société MILEE, dont la liste est, au jour de signature des présentes, la suivante :

- Activité « OPTIMAIL » : Responsable Optimail, Coordinateur Logistique Transport
- Activité « Mécanisation » et « Second Tour Courrier » : DR, DA, ROC, Adjoint ROC, RCD

ARTICLE 2 – DEFINITION DE L'ASTREINTE ET DE L'INTERVENTION

Dans le cadre ou certains travailleurs sont amenés à intervenir de nuit, les parties conviennent de la mise en place d'une astreinte.

Les astreintes sont mises en place à la seule initiative de la Direction au titre des périodes de nuit.

Toutefois, deux périodes doivent être distinguées et définies :

2.1. L'astreinte

D'après l'article L3121-9 du Code du Travail, « *l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail, et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.* »

La période d'astreinte n'est donc pas considérée comme du temps de travail effectif.

Elle est prise en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

2.2. L'intervention

L'intervention se caractérise quant à elle par une période de travail effectif.

Cette intervention peut nécessiter une intervention physique sur les sites, ou à distance par téléphone.

Le temps d'intervention se décompte du début de l'appel (moment où le salarié est joint) à la fin de l'appel et/ou du départ au retour au domicile en cas de déplacement.

La durée d'intervention, temps de trajet compris (trajet domicile-centre aller/retour), est considérée comme du temps de travail effectif, que l'intervention soit effectuée sur site ou à distance.

Par conséquent, pendant l'astreinte, le salarié :

- N'est pas à disposition de l'entreprise et il peut donc vaquer à des occupations personnelles.
- Doit être en mesure d'effectuer les interventions nécessaires.

ARTICLE 3 – ORGANISATION ET PLANIFICATION DE L'ASTREINTE

3.1. Périodes d'astreinte

Compte tenu des dispositions relatives au travail de nuit, les périodes d'astreintes sont les suivantes

:

- Jours habituellement travaillés : périodes d'astreinte possibles entre 21 heures et 6 heures

En cas de maladie ou d'empêchement pendant sa période d'astreinte, le salarié devra informer le plus rapidement possible sa hiérarchie, afin que l'entreprise puisse organiser son remplacement.

De surcroît, les équipes intervenant de nuit seront informées par voie d'affichage de la personne en charge de l'astreinte et de ses coordonnées téléphoniques.

Ils pourront alors contacter cette dernière en cas de difficultés exceptionnelles rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions, qui n'auraient pas pu être gérées directement par les membres des équipes en présence.

3.2. Fréquence des astreintes

Les parties conviennent qu'un salarié ne peut être en situation d'astreinte plus de 8 nuits par mois, sauf circonstances exceptionnelles (absence du titulaire de l'astreinte) et accord explicite du salarié.

De surcroît, un salarié ne pourra effectuer plus de 3 nuits d'astreintes consécutives.

3.3. Programmation individuelle de l'astreinte et récapitulatif mensuel

Un calendrier d'astreinte sera communiqué par mail avec accusé de réception à chaque salarié concerné 4 semaines avant le début de la période d'astreinte effective.

Ce délai de prévenance pourra être réduit en cas d'accord écrit entre le salarié concerné et la Société. Ledit accord pourra prendre la forme d'un mail ou d'un courrier.

Les astreintes ne seront définitivement programmées qu'en cas d'une période de travail de nuit effective.

Afin d'assurer un suivi des heures d'astreinte réalisées, le salarié pourra librement consulter sur l'outil de suivi des temps, via son espace personnel, le décompte des périodes d'astreinte.

Chaque fin de mois, l'employeur remettra au salarié un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a effectué au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

3.4. Matériels

La société s'interdit d'utiliser les moyens personnels du salarié pour organiser l'astreinte. Elle s'engage à fournir le matériel nécessaire à l'exercice de la mission (téléphone portable, matériel informatique...)

ARTICLE 4 – INDEMNISATION DE LA PERIODE D'ASTREINTE : FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Afin de tenir compte des modalités particulières liées au dispositif du forfait annuel en jours, la rémunération des personnels concernés est définie comme suit :

4.1. Indemnisation forfaitaire par nuit d'astreinte

Afin de couvrir la sujétion particulière liée à l'astreinte, une indemnité forfaitaire d'un montant de 25€ par nuit d'astreinte sera versée à chaque salarié bénéficiaire.

4.2. Indemnisation du temps de travail effectif pendant l'astreinte pour les cadres

Le cadre, soumis à une période d'astreinte, interviendra, en support de l'équipe de nuit, par principe, par téléphone. Ce ne sera que dans l'hypothèse exceptionnelle où ce dernier n'aurait pas été en mesure de traiter, par cette voie, la difficulté rencontrée, qu'il devra, de sa propre initiative, se déplacer sur site.

Lors de l'intervention du cadre, une rémunération par tranche forfaitaire de 2 heures lui sera accordée, dans la limite de 8 heures, soit :

- De 1 minute à 2 heures d'intervention téléphonique et/ou déplacé
- > 2 heures jusqu'à 4 heures d'intervention téléphonique et/ou déplacé
- > 4 heures jusqu'à 6 heures d'intervention téléphonique et/ou déplacé
- > 6 heures jusqu'à 8 heures d'intervention téléphonique et/ou déplacé

Etant entendu que le temps de déplacement (trajet domicile-centre aller/retour) accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Afin de définir la rémunération applicable par tranche, le calcul suivant sera exécuté pour chaque cadre concerné, sur la base du salaire brut mensuel :

- Etape 1 : Calcul du salaire journalier

Afin de calculer le salaire journalier du cadre, le salaire brut mensuel fixe sera divisé par 22 jours (nombre de jours travaillés moyen par mois).

Exemple : Le salaire brut mensuel d'un salarié cadre au forfait annuel en jours est de 3500€ bruts. Son salaire journalier sera donc de 159€ bruts, soit 3500€/22 jours.

- Etape 2 : Calcul de la rémunération par tranche

Afin de calculer le salaire forfaitaire applicable par tranche de 2 heures, le salaire journalier (calculé dans l'étape 1) sera divisé par 4 (nombre de tranche horaire).

Exemple : Le cadre dont le salaire journalier est de 159€ bruts, bénéficiera d'une indemnisation de 39,75€ bruts pour chaque tranche de 2 heures travaillées pendant la durée de l'astreinte, soit 159€/4 tranches horaires.

Le cadre devra déclarer son temps d'intervention, sur l'outil de suivi du temps de travail défini par l'entreprise.

ARTICLE 5 – INDEMNISATION DE LA PERIODE D'ASTREINTE : SALARIES A TEMPS COMPLET (Agent de maîtrise)

5.1. Indemnisation forfaitaire par nuit d'astreinte

Afin de couvrir la sujétion particulière liée à l'astreinte, une indemnité forfaitaire d'un montant de 25€ par nuit d'astreinte sera versée à chaque salarié bénéficiaire.

5.2. Indemnisation du temps de travail effectif pendant l'astreinte

Le salarié, soumis à une période d'astreinte, interviendra, en support de l'équipe de nuit, par principe, par téléphone. Ce ne sera que dans l'hypothèse exceptionnelle ou ce dernier n'aurait pas été en mesure de traiter, par cette voie, la difficulté rencontrée qu'il devra, de sa propre initiative, se déplacer sur site.

Lors de l'intervention du salarié, une rémunération sur la base du taux horaire sera versée pour tout temps de travail effectué. Une majoration de salaire sera également versée, à hauteur de 33%.

Etant entendu que le temps de déplacement (trajet domicile-centre aller/retour) accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

ARTICLE 6 – REPOS HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN

Le repos quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives démarrent à compter de la fin de la dernière 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 Code du Travail.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GENERALES

7.1. Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2023.

7.2. Révision

Peuvent demander la révision l'employeur, ainsi que les personnes mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DREETS et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties, le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant le début du préavis ;
- Durant les négociations et dans le délai maximum d'un an courant à compter de l'expiration du délai de trois mois, visé précédemment, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous :

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable, sans changement, pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-10 du Code du travail ;
- Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

7.4. Suivi et interprétation

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est créé une commission de suivi constituée des parties signataires, qui pourra se réunir sur simple demande d'une des parties.

En cas d'anomalie ou de difficulté d'interprétation, un membre de la commission pourra, par courrier motivé envoyé en recommandé, à l'autre partie signataire, demander la convocation d'une réunion exceptionnelle.

Cette réunion sera organisée dans les 15 jours suivant la date de réception par l'autre partie.

7.5. Rendez-vous et suivi des indicateurs

Les parties conviennent qu'elles se réuniront à 2 reprises au cours de l'année civile (Décembre / juillet), à l'initiative de la Direction, pour faire le point sur l'application dudit accord et sur son éventuelle révision. Les indicateurs suivants seront communiqués aux Organisations syndicales représentatives ;

Par activité, par sexe et par mois :

- Nombre d'indemnités forfaitaires d'astreinte rémunérées
- Nombre d'heures d'intervention rémunérées – forfait annuel en jours
- Nombre d'heures d'intervention rémunérées et majorées à 33% – Agents de maîtrise à temps complet

ARTICLE 8 – PUBLICITE DE L'ACCORD

8.1. Diffusion interne

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Une copie sera remise aux institutions représentatives du personnel.

8.2. Publicité

Le présent accord sera déposé à la DREETS ainsi qu'au Conseil de prud'hommes d'Aix-en-Provence, dans les formes et conditions légales en vigueur.

Fait à Aix en Provence, le 21 février 2023, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société MILEE

Nathalie LASTERNAS

La CAT

Philippe VIROULET

L'UNSA

Pascal GRENOUILLOUX

La CGT

Sébastien BERNARD

Le SASD

Fathallah BOUAMAMA

F.O.

Régis SOUAILLE-JACQUES

La CFE-CGC Publicité

José MIRANDA