

## ETRAIT DE L'ACCORD RELATIF AUX JOURS D'ASTREINTES

**Dès la première réunion la CGT revendique le volontariat avec un avenant et le paiement du temps de trajet comme temps de travail effectif et non sur une base de forfait à 20€ brut/déplacements : NOUS L'OBTENONS**

**REVENDICATIONS CGT EN VERT**

**REVNDICATIONS CFDT EN JAUNE**

## ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'ASTREINTES

### **CONCLU ENTRE :**

**DERICHEBOURG SNG**, Société par actions simplifiée au capital de 800 000 € dont le siège social se situe 84, boulevard de l'Europe 69310 PIERRE-BENITE, identifiée sous le numéro B 750 969 453 auprès du Registre du Commerce et des Sociétés de LYON

Représentée aux présentes par Monsieur Philippe LEFEVRE, dûment habilité en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

### **ET :**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société DERICHEBOURG SNG ci-dessous énoncées:

- l'organisation syndicale **F3C-CFDT**, représentée par Monsieur Alain LOUIS, délégué syndical ;
- l'organisation syndicale **Info'Com-CGT**, représentée par Monsieur Philippe CHARDON, délégué syndical ;

D'autre part,

ci-après conjointement dénommées « les Organisations Syndicales »

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

Les parties au présent accord conviennent de la mise en place d'un dispositif d'astreinte au sein de la société DERICHEBOURG SNG, dans les conditions ci-après définies.

L'entreprise peut avoir recours à ce dispositif d'astreinte uniquement en cas d'interventions physiques nécessitant une mise en sécurité des mobiliers urbains.

**En guise d'exemple**, la région d'Ile-De-France a besoin de mobiliser du personnel sur des périodes d'astreinte (donc en dehors de leurs horaires habituels de travail), afin d'assurer la sécurité des mobiliers urbains dans le cadre du contrat conclu avec ClearChannel. En effet, selon ce contrat, il a été demandé au prestataire de fournir une astreinte pour les interventions nécessitant une mise en sécurité avec interventions sur les plages horaires suivantes : 24h/24 et 7j/7.

Les dispositions du présent accord ont été établies en conformité avec la réglementation en vigueur et notamment au regard des articles L. 3121-9 et suivants du Code du travail.

### *Article 1*

## **LE CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de ce présent accord s'appliquent uniquement aux Afficheurs Mobilier-Urbain, Afficheurs-Mainteneurs et aux Agents de maintenance de l'entreprise DERICHEBOURG SNG, susceptibles de se trouver en périodes d'astreinte.

### *Article 2*

## **LA DEFINITION DE LA PERIODE D'ASTREINTE**

Il est impératif de différencier plusieurs périodes différentes lorsque l'on évoque le dispositif d'astreinte.

Cet article distingue la période d'astreinte – le temps d'intervention – le temps de trajet nécessaire à l'intervention.

- La période d'astreinte :

Conformément à l'article L.3121-9 du Code du travail, une période d'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 durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte au cours de laquelle le salarié n'intervient pas mais se tient à la disposition de l'entreprise, ~~, ne constitue pas du temps de travail effectif et est prise en compte dans le calcul du temps de repos~~ – **Constitue du temps de travail effectif** **Durant la période d'astreinte, le salarié mis à disposition bénéficiera d'un repos compensateur d'une journée en supplément des 35h hebdomadaires. Cette journée sera proratisée à raison de 1h50 par jour dès la première sortie.**

- Le temps d'intervention :

- ~~Le temps d'intervention est donc à distinguer de la période d'astreinte : Le temps d'intervention correspond au travail réellement effectué par le salarié durant son astreinte, alors que la période d'astreinte est la durée pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir.~~ **A revoir suite à la rectification de l'article 2.**

L'intervention nécessite donc à chaque salarié concerné par ce dispositif d'astreintes, de se déplacer jusqu'au lieu où la mise en sécurité du mobilier-urbain est nécessaire.

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

- Le temps de trajet nécessaire à une intervention :

Le temps de travail (trajet entre le lieu où le salarié se trouve et le lieu de l'intervention) fait partie intégrante de la durée d'intervention et est considérée comme du temps de travail effectif.

Les conditions relatives à une période d'astreinte :

- Les salariés concernés doivent être joignables à tout moment, lors des périodes d'astreinte. Un téléphone professionnel est mis à leur disposition pour cela.
- Conformément à la loi 2016-1088 du 8 août 2016, les salariés ne sont pas impérativement tenus de demeurer à leur domicile ou à proximité, dès lors que leur localisation au cours de leur période d'astreinte leur permet d'intervenir dans les plus brefs délais (3h) et de demeurer joignables.
- **Le salarié doit avoir un numéro de téléphone d'un manager en cas de problème.**

### Article 3

## LA DURÉE ET LA FRÉQUENCE DES PÉRIODES D'ASTREINTE

Les périodes d'astreinte sont définies de la façon suivante :

- L'astreinte débute de la période allant de la fin du travail effectif à l'heure de reprise du travail effectif ;
- Les périodes d'astreinte couvrent de manière générale 7 jours consécutifs : Du lundi 08h00 au lundi suivant à 08h00 ;
- Les périodes d'astreintes peuvent être positionnées durant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, le dimanche, la nuit, les jours fériés ~~ou habituellement non travaillés~~ ;
- 
- Un roulement sera mis en place pour que les mêmes salariés ne soient pas systématiquement sollicités : Par exemple, pour le contrat ClearChannel en Ile-De-France, un roulement hebdomadaire est prévu : un deux salariés est sont d'astreinte pour la première semaine du mois, puis un deux autres deuxième salarié pour la deuxième semaine etc..
- Le salarié ne pourra pas être d'astreinte pendant ses congés payés. A titre exceptionnel, le salarié pourra échanger sa période d'astreinte avec un autre salarié (uniquement si ce second salarié est d'accord).
- Dans le respect des conditions de travail des salariés ainsi que de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, chaque salarié ne peut se trouver en période d'astreinte, plus de deux semaines (non consécutives) par mois.
- Les salariés d'astreinte travailleront en équipe 5h00 à 12h00 avec 30 minutes de pause, de 13h00 à 21h00 et de 22h00 à 5h00 avec également 30 minutes de pause rémunérée sur le temps de travail.
- Il en résulte pour les équipes d'astreinte de travailler en 3/8 avec un système de roulement par semaine, afin de respecter les 11h de coupure obligatoire entre deux prises de poste.
- Afin de concilier la vie professionnelle et la vie privée les salariés d'astreinte devront ne feront qu'un week-end par mois voir deux sur la base uniquement du volontariat

### Article 4

## LES INTERVENTIONS

La durée pendant laquelle le salarié effectue une intervention est rémunérée comme du travail effectif puisque ce temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif.

Ce temps d'intervention vient donc s'ajouter aux heures de travail effectuées habituellement dans la semaine. Le cas échéant, il se peut que ces heures d'intervention soient considérées comme des heures supplémentaires et donnent donc lieu au paiement de ces heures supplémentaires.

### Au moment de l'intervention :

Toute intervention se déclenche par un appel sur le téléphone portable professionnel du salarié lui signalant la présence d'une anomalie sur le terrain. Il s'agit d'un appel provenant d'un centre de télésurveillance.

Par conséquent, à n'importe quel moment durant sa période d'astreinte, le salarié qui recevra cet appel devra être en mesure de se déplacer rapidement sur le lieu de l'intervention.

Sur place, le salarié en intervention devra effectuer que de la sécurisation, c'est-à-dire qu'il devra faire en sorte que le mobilier urbain soit sécurisé afin de ne mettre en danger aucun usager circulant à proximité.

Par exemple, si le salarié est appelé en raison d'une vitre d'un panneau déroulant qui a été cassée, ce dernier doit se rendre au pied du panneau et ramasser les bouts de verre qui pourraient être dangereux pour les usagers de la voie publique. Il ne doit en aucun cas changer la vitre, mais simplement sécuriser le périmètre. **Prévoir un kit pour astreinte (gants ;lunette, balayette ;balaie ,souffleur ,poubelle ,sac etc. )**

**Pour sa sécurité, le salarié n'interviendra pas sur les voies de circulation, sur des zones potentiellement à risques (individus en état d'ivresse ou drogués, bagarre ect..).**

Le matériel nécessaire à la réalisation des interventions est mis à la disposition des salariés : Un téléphone portable professionnel ainsi qu'un véhicule **de service équipé que le salarié** pourra utiliser H24 et 7j/7.

A la fin de l'intervention :

Après son intervention, le salarié devra remplir un bon d'intervention sur papier (puis sur le logiciel DCLIC dès que ce sera possible). **Ou papier**

Le salarié devra alors renseigner sur cette feuille les mentions suivantes : l'heure d'arrivée, la durée de l'intervention, l'heure de départ, l'objet de l'intervention, et le cas échéant, ce qu'il reste à effectuer sur ce mobilier urbain pour les prochains jours.

Le lendemain de l'intervention au plus tard, le salarié devra scanner ou prendre en photo ce bon d'intervention et l'envoyer à son manager. **..à définir car il sera dans son temps de repos**

#### *Article 5*

### **LA RÉPARTITION DES ASTREINTES**

- **Le recours aux astreintes :**

**Concernant les salariés déjà embauchés, la mise en place de ce système d'astreinte repose avant tout sur la base du volontariat.**

Il sera fait appel au volontariat auprès des Afficheurs Mobilier-Urbain, Afficheurs Mainteneurs et Agents de Maintenance, déjà salariés au sein de l'entreprise. Un avenant sera réalisé pour matérialiser l'accord du salarié d'être soumis à ce dispositif d'astreintes.

Concernant les futurs salariés embauchés en qualité d'afficheur mobur, agent de maintenance et afficheur mainteneur sur des postes ouverts à l'astreinte, une clause relative à l'astreinte sera automatiquement insérée dans le contrat de travail.

- La planification des astreintes et les délais de prévenance :

Conformément à l'article L. 3121-9 du Code du travail, les salariés doivent être informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. **(1 mois avant)**

Dans le but de favoriser la conciliation de l'organisation des astreintes avec des contraintes personnelles et avec l'intention de faciliter l'équilibre vie privée et vie professionnelle, un planning sera mis en place semestriellement.

Les plannings individuels des périodes d'astreintes sont portées à la connaissance des salariés au moins un mois avant la date de réalisation de l'astreinte.

Le salarié prend connaissance de cette programmation par la remise du planning par son manager. Qui plus est, ce planning sera affiché dans les locaux de l'agence.

- En cas de modification de planning pour circonstances exceptionnelles :

En cas de modification de planning pour circonstances exceptionnelles (maladie, événements familiaux...obligeant à revoir la planification), la permutabilité avec des salariés volontaires sera favorisée, sans toutefois que les périodes d'astreintes de ce salarié aillent au-delà de 2 semaines maximum par mois.

Si un salarié se porte volontaire pour changer sa période d'astreinte avec un autre salarié, alors aucun délai de prévenance ne sera à respecter.

~~Toutefois, si aucun salarié ne se porte volontaire, c'est au manager d'imposer à un salarié d'effectuer la période d'astreinte du salarié absent. Dans ce cas, le salarié doit être prévenu au moins 1 jour franc à l'avance.~~

#### *Article 6*

### **L'ARTICULATION DES PÉRIODES D'ASTREINTE AVEC LE TEMPS DE REPOS**

Les heures d'intervention en période d'astreinte, ajoutées aux heures réalisées dans le cadre du travail quotidien du salarié devront respecter les durées maximales de travail ainsi que les durées légales de repos minimales.

Les salariés concernés par ces périodes d'astreinte bénéficient :

- d'un repos quotidien de 11 heures ; **merci de me préciser**
- d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures quotidiennes) ;

- impossibilité de travailler plus de 6 heures sans avoir une pause de 20 minutes non rémunérée.

- La période d'astreinte :

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention dans le cadre des astreintes n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 3121-10 du Code du travail, les périodes d'astreintes sont prises en compte pour le calcul des durées de repos quotidien et hebdomadaire, à l'exception des temps d'intervention.

Autrement dit, le temps pendant lequel le salarié est d'astreinte et au cours duquel il se tient à la disposition de son employeur, est décompté comme du temps de repos. Par conséquent, et en guise d'exemple, si le salarié est d'astreinte tout un week-end, et qu'il n'a réalisé aucune intervention, il est alors considéré comme ayant eu un week-end de repos.

- Le temps d'intervention et le temps de trajet :

En ce qui concerne les temps d'intervention et de trajet, ces périodes-là sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les heures d'intervention réalisées pendant une période de repos ne peuvent avoir pour effet d'écartier le repos quotidien de 11 heures ainsi que le repos hebdomadaire de 35 heures.

#### *Article 7*

### **LE SUIVI DES ASTREINTES**

Le bon d'intervention qui aura été rempli par le salarié en cas d'intervention sera à remettre par ce dernier au manager.

Ce bon d'intervention sera par la suite envoyé au service des Ressources Humaines, qui effectuera le suivi de ce bon en fonction de ce qui aura été indiqué dans le Relevé d'Activité Hebdomadaire par le salarié.

Il sera remis en fin de mois à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que le montant de la compensation financière correspondante. **RAH A MODIFIER**

#### *Article 8*

### **LES COMPENSATIONS**

Les salariés concernés par ce dispositif d'astreinte bénéficieront de plusieurs contreparties :

- La prime d'astreinte :

La prime d'astreinte est une contrepartie financière forfaitaire hebdomadaire qui est due au salarié au titre de sa période d'astreinte, indépendamment de toute éventuelle intervention.

**Cette prime est d'un montant de 185 250 euros brut/période d'astreinte.**

Cette prime est d'un montant de **200** euros brut. **Par astreinte**

- L'indemnisation de l'intervention effectuée (trajet compris), sous forme de majoration :

En complément, les salariés qui effectuent une intervention, bénéficieront d'une contrepartie liée au temps d'intervention et du trajet effectué lors d'une période d'astreinte, en fonction des situations suivantes :

- **Le salarié sera rémunéré sur la base de son taux horaire habituel ;**
- La rémunération sera majorée de 25 % si l'intervention se déroule de nuit ;
- **La rémunération sera majorée à 100 150 % si l'intervention se déroule de nuit, sous forme d'heures supplémentaires ;**
- **La rémunération du salarié sera versée au taux normal si l'intervention se déroule un dimanche, mais elle sera majorée à 100 200 % et de 225 % s'il s'agit d'heures supplémentaires.**
- La rémunération **journée** du salarié ~~sera versée au taux normal~~ **sera majorée à 200%** si l'intervention se déroule un dimanche, mais elle sera majorée à **200 %** s'il s'agit d'heures supplémentaires.
- 
- **Un repos compensateur de 1 jour/mois cumulable sur un trimestre à prendre dans le trimestre avec un délai de prévenance de 5 jours**
- **Une prime d'équipe de 150 € brut/mois**

#### *Article 9*

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### Article 9.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du jour de sa signature.

#### Article 9.2 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### Article 9.3 : Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties **signataires** conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, **dans les mois qui suivent la mise en place de l'accord 45 jours** suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 45 jours suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

**Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.**

### Article 9.4 : Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales **signataires de l'accord** à l'occasion de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

### Article 9.5 : Révision de l'accord

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

### Article 9.6 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord, pourra être dénoncé à l'initiative de l'une ou l'autre partie contractante par notification et par lettre recommandée avec accusé de réception, selon les règles légales de dénonciation en vigueur, tout en respectant un préavis légal de 3 mois.

Le présent accord pourra être révisé par la direction et les organisations syndicales représentatives qui se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

A compter de cette date, le présent accord se substituera de droit à l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### Article 9.7 : Dépôt et publication de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Rhône et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

L'accord fera par ailleurs l'objet d'un affichage dans les conditions légales.

Fait à Pierre Bénite, en 5 exemplaires originaux,

Le **date**,

Pour la Société :

---

*Monsieur Philippe LEFEVRE, Directeur Général*

Pour F3C-CFDT :

---

*Monsieur Alain LOUIS, Délégué Syndical*

Pour Info'Com-CGT :

---

*Monsieur Philippe CHARDON, Délégué Syndical*