

ACCORD SUR L'ORGANISATION D'ASTREINTES

Entre :

La Société TRIXELL, S.A.S au capital de 8 500 000 Euros, dont le siège social est situé Z.I. Centr'Alp, 460 rue du Pommarin, BP n°21, 38446 MOIRANS Cedex, représentée par Madame Sandra HONG, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales Représentatives, ci-après désignées :

La CFE-CGC représentée par Mr Denis ALVIN

La CFDT représentée par Mr Pascal OSTERNAUD

La CGT représentée par Mr Farid YAHIA-BEY

FO représentée par Mr Fawzia BOUKSARA

d'autre part,

PREAMBULE :

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions relatives aux astreintes précisées par les lois du 19 janvier 2000 et du 17 janvier 2003.

Les parties conviennent que, compte-tenu de l'activité de TRIXELL, son ouverture en continue et la nécessité d'assurer le fonctionnement de certains matériels et installations, le recours au régime d'astreinte est justifié.

Le présent accord définit le système d'astreinte et fixe les compensations proposées aux salariés auxquels ces dispositions s'appliquent.

ARTICLE 1 : PRINCIPES GENERAUX

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

SH
PO FY DA

en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est 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 préalablement désigné.

Ainsi, la période d'astreinte implique la présence du salarié à son domicile ou dans tout 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 2 : CHAMPS D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel de TRIXELL travaillant en informatique industrielle et ayant les compétences requises.

Les parties signataires conviennent :

- L'astreinte se fait par roulement,
- L'astreinte se fait sur la base de volontariat,
- Le système d'astreinte n'est possible que s'il y a au moins deux volontaires, faute de quoi cet accord ne peut être appliqué,
- Les contraintes d'organisation sont estimées à quatre personnes maximum.

ARTICLE 3 : OBJET DE L'ASTREINTE

Une obligation d'astreinte hebdomadaire est instaurée en dehors des heures d'ouverture du site afin de palier d'éventuels dysfonctionnements et pannes du Système d'Information pouvant intervenir et ayant un impact direct sur la production.

Cette astreinte couvre les nuits, week-ends, RTT collectifs et jours fériés. L'astreinte commence le vendredi à 12h et termine le vendredi suivant à 12h.

ARTICLE 4 : PERIODE 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, il bénéficie en contrepartie de cette obligation de disponibilité de compensations financières.

SH
Po FY DN

La période d'astreinte est déterminée par semaine, du vendredi au vendredi, de 12h à 12h. La transmission de responsabilité et du téléphone d'astreinte se fait par le salarié entrant en astreinte auprès de celui en sortant, à ce moment là, sauf arrangement explicite entre les personnes.

La prise de congé est incompatible avec une période d'astreinte. Une personne donnée ne peut faire 2 semaines d'astreinte consécutives, hors cas exceptionnels comme périodes de congés ou absences.

ARTICLE 5 : ENTREE ET SORTIE DE L'ASTREINTE

Un salarié en informatique industrielle peut faire acte de candidature à l'astreinte à tout moment par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines. Une réponse écrite lui sera faite sous 3 mois au regard des articles 1 et 2 du présent accord.

Le salarié ou la Direction peut se libérer d'une obligation d'astreinte par écrit, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

ARTICLE 6 : PLANIFICATION

Un calendrier prévisionnel semestriel des astreintes par roulement sera organisé par le responsable hiérarchique du Système d'Information en fonction du nombre de salariés volontaires et transmis à la Direction des Ressources Humaines. Lors des périodes de congés ou cas d'absences, des aménagements spécifiques pourront être faits.

La planification des astreintes du salarié doit lui être communiquée dès que possible, avec un délai minimum de prévenance d'1 mois, sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles.

ARTICLE 7 : MONTANT DE LA PRIME

Cette prime forfaitaire fixe est versée pour toute période de 7 jours effectuée et inclut :

- la contrainte d'assurer l'astreinte téléphonique avec un téléphone portable dédié à cette astreinte, fourni par l'entreprise,
- l'obligation d'être joignable et en mesure de se rendre sur le site en moins de 2 heures,
- la prise en compte du temps de déplacement pour se rendre sur le site.

Son montant est de 330 Euros bruts hebdomadaire.

Le montant de cette prime sera réexaminé chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

SH

3/5

PO

FY

DA

ARTICLE 8 : LIEU ET DUREE DE DEPLACEMENT

Il appartient au salarié en astreinte de rester à disposition de l'entreprise en cas d'appel et de pouvoir se rendre rapidement sur son lieu de travail, dans un délai maximum de 2 heures.

Conformément au règlement intérieur de Trixell et ce afin de veiller à la sécurité du salarié et celle des autres, il est rappelé que l'absorption d'alcool, drogues ou médicaments favorisant un comportement pouvant entraîner des risques importants ne saurait être tolérée. Toute personne contrevenante se trouvant dans cet état serait passible d'une sanction.

ARTICLE 9 : INTERVENTION SUR SITE

Le temps d'intervention sur le site est considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré conformément aux règles légales et conventionnelles en vigueur d'après le badgeage du salarié, sauf dans le cas où l'intervention interviendrait un jour de RTT. Dans ce cas, le temps d'intervention sera récupéré.

Le temps d'intervention pris en considération sera d'1 heure minimum sur une journée et ce même si l'intervention dure moins longtemps.

Des frais de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention seront versés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans Trixell.

Toute intervention sur site fera l'objet d'une dérogation d'horaire et d'un suivi par le responsable hiérarchique.

ARTICLE 10 : SUIVI DES INTERVENTIONS

Un suivi trimestriel sera effectué et communiqué annuellement aux organisations syndicales sur le nombre et typologie d'interventions.

ARTICLE 11 : RESPECT DU TEMPS DE REPOS ET DUREES LEGALES DE TRAVAIL

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 légale de repos continue de 11 heures.

Les limites légales de 10 heures de travail par jour et de 48 heures de travail hebdomadaires devront également être respectées ainsi qu'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Sous la responsabilité du hiérarchique, les salariés volontaires s'engagent à respecter les temps de repos et durées maximales de travail autorisées.

ARTICLE 12 : CONDITIONS D'APPLICATION

Ces dispositions seront appliquées dès signature de cet accord pour une durée indéterminée et conditionnées par le nombre suffisant de salariés volontaires tel que mentionné à l'article 2 du présent accord.

ARTICLE 13 : DENONCIATION

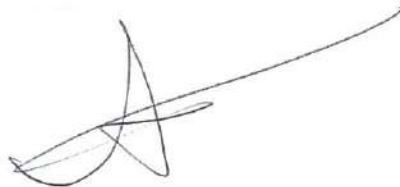
Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires en respectant un préavis de 3 mois, selon les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

ARTICLE 14 : PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Moirans en 7 exemplaires originaux,
le 14 décembre 2010.

Pour la CFE-CGC
Denis ALVIN



Pour la CFDT,
Pascal OSTERNAUD



Pour la CGT,
Farid YAHIA-BEY



Pour FO,
Fawzia BOUKSARA

Pour la Société TRIXELL,
Sandra HONG

