**accord d’entreprise relatif à la durée du travail**

**et à ses accessoires (ETAM)**

**ENTRE :**

* La société, dont le siège social est situé au, immatriculé au RCS de sous le numéro représentée par sa, dûment habilitée aux fins des présentes.

Ci-après dénommée « la société »

D’une part,

**ET :**

* L’organisation syndicale représentée par Monsieur Délégué syndical national.

D’autre part,

**IL EST PRÉALABLEMENT EXPOSE**

**PREAMBULE :**

Le présent accord est conclu dans un double objectif :

- d’harmonisation des différentes règles d’application relatives à l’organisation du temps de travail et de ses accessoires au niveau de l’entreprise

-de garantir un traitement uniforme de l’ensemble des salariés.

Il a vocation à se substituer à tout accord local, usage ou pratique antérieures.

**Ceci étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :**

**Article 1 : champ d’application**

Le présent accord s’applique au personnel terrain non sédentaire de l’entreprise comprenant les ETAM intervenant sur les sites et les chantiers des clients ayant le statut d’ETAM conformément aux classifications de la Convention collective des ETAM du bâtiment (IDCC n°2609).

**Article 2 : Décompte et durées des temps de travail et temps de repos**

La durée du travail s’apprécie dans le cadre de la semaine et s’entend être du temps de travail effectif.

**Article 2-1 – Définition de la semaine pour le décompte de la durée du travail**

Conformément à l’article L3121-32 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent d’appliquer la définition de la semaine civile : celle-ci débute le lundi à 00h00 et se termine le dimanche suivant à 24h00.

La durée du travail hebdomadaire est fixée à 37 heures.

**Article 2-2 – Durée journalière maximale**

La durée maximale journalière de travail effectif ne peut dépasser 10 heures (C. trav., art. L. 3121-18).

En cas d’accroissement d’activité ou de problématiques particulières liées à l’organisation de l’entreprise, la durée maximale de travail pourra être portée à 12 heures par jour en respectant la durée maximale hebdomadaire de 48h sur une même semaine.

**Article 2-3. Temps de repos**

Tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à **35 heures consécutives**.

**Article 3 : Heures supplémentaires**

* **Article 3.1 : Contingent d’heures supplémentaires**

A compter du 01 janvier 2022, le contingent d’heures supplémentaires est de 265 heures maximum par an et par salarié.

* **Article 3-2 : Compteur d’heures à récupérer**

Les heures supplémentaires peuvent être récupérées à temps égal (heures supplémentaires majorées) selon un décompte hebdomadaire et seront comptabilisées dans un compteur d’heures à récupérer visible sur le bulletin de paie.

Ce compteur d’heures à récupérer ne pourra dépasser 37h. Au-delà des 37h, les heures supplémentaires seront automatiquement payées.

Le solde négatif de ce compteur d’heure ne doit pas dépasser 7h et doit être régularisé dans le mois concerné.

* **Article 3-3 : Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures accomplies au-delà de 37h sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 38e à la 43e heure)

- 50 % pour les heures suivantes.

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur : Repos donné par l'employeur d'une durée égale aux heures travaillées équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée.

**Article 4 : Travail exceptionnel du dimanche, d’un jour férié ou de nuit**

* **Article 4-1 : Travail du dimanche et/ou d’un jour férié**

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, les salariés concernés (cf. article 1) sont appelés à travailler un dimanche ou un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 % sauf le lundi de pentecôte qui correspond au jour de solidarité dans notre entreprise.

* **Article 4-2 : Travail de nuit exceptionnel et programmé**

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, les salariés concernés (cf. article 1) sont appelés à travailler de nuit (entre 21 heures et 6 heures), les heures ainsi effectuées sont majorées de 100% y compris pour les ETAM travaillant habituellement à des activités de maintenance, entretien, dépannage ou soumis à astreinte.

* **Article 4-3 : Non cumul**

Les majorations pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas entre elles ni avec les majorations pour heures supplémentaires. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

**Article 5 : Petits déplacements**

* **Article 5-1:** **Indemnité de trajet ETAM terrain**

Le trajet correspond à la nécessité de se rendre quotidiennement sur le site du client, avant la journée de travail (8h), et d’en revenir, après la journée de travail et est indemnisé par le versement d’une indemnité de trajet ETAM terrain.

Ainsi, en contrepartie de la mobilité du lieu de travail, inhérente à l’emploi sur les sites de nos clients, l’indemnité a pour objet d’indemniser forfaitairement l’amplitude que représente l’ETAM, définit à l’article 1, le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le site du client avant le début de la journée de travail et d’en revenir après la journée de travail.

Cette indemnité n’est pas due lorsque le salarié concerné est logé gratuitement par l’entreprise sur le site du client ou à proximité immédiate du chantier ou lorsque le temps de trajet est rémunéré en temps de travail.

* **Article 5-2: Détermination du montant de l’indemnité de trajet ETAM terrain**

Les montants des indemnités journalières de l’indemnité de trajet ETAM terrain sont forfaitaires et correspondent à la zone 4 fixés en valeur absolue par accord paritaire régional ou, à défaut, à l’échelon départemental rattachées aux conventions collectives régionales ou national des ouvriers du bâtiment dont dépend l’agence.

* **Article 5-3: Indemnité de repas**

L’indemnité de repas a pour objet d’indemniser le supplément de frais occasionné par le salarié concerné (cf. article 1) mis, pour des raisons de service, dans l’impossibilité de regagner son domicile et qui prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle.

L’indemnité de repas n’est pas due par l’employeur lorsque :

- Le salarié concerné prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

- Un restaurant d’entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l’entreprise égale au montant de l’indemnité de repas ;

- Le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l’entreprise égale au montant de l’indemnité de repas.

* **Article 5-4 :** **Détermination du montant des indemnités repas**

Les montants des indemnités repas correspondent aux indemnités journalières de petits déplacements qui sont forfaitaires et fixés en valeur absolue\*par accord paritaire régional ou, à défaut, à l’échelon départemental rattachées aux conventions collectives régionales ou national des ouvriers du bâtiment dont dépend l’agence.

**Article 6 : les grands déplacements**

* **Article 6-1 : définition des grands déplacements**

Est considéré comme étant en grand déplacement le salarié qui, en raison d'un déplacement professionnel, est présumé être empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, compte tenu des circonstances suivantes (conditions cumulatives) :

- la distance qui sépare le lieu du domicile du salarié du lieu de son déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) mesurées au moyen d’un site internet reconnu de calcul d’itinéraire et en prenant en compte la qualité de la route ;

et

- les transports en commun ne permettent pas à l'intéressé de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller).

Lorsque des circonstances de fait empêchent le salarié de regagner son domicile en fin de journée, ce dernier doit être considéré comme étant en situation de grand déplacement même si les critères de distance et de temps ne sont pas remplis.

La situation de grand déplacement s'apprécie par rapport au lieu de résidence déclaré à l'embauche et figurant sur la lettre d'engagement ou rectifié par la suite. À cet égard, en cas de changement de résidence, le salarié est tenu d'informer son employeur et de produire les justificatifs afférents.

* **Article 6-2 : Indemnisation des frais liés aux grands déplacements**

Si les salariés de la catégorie définie dans l’article 1 du présent accord sont en grand déplacement, ils devront soit :

- percevoir une indemnité de « grand déplacement », qui indemnise les frais de logement et le petit-déjeuner, dont le montant correspond au barème URSSAF « pour les 3 premiers mois » quel que soit la durée du grand déplacement. Par conséquent, les montants ne seront pas dégressifs. Néanmoins, au-delà de 3 mois, la partie excédant le barème URSSAF sera soumis à cotisation. Lorsque le salarié peut bénéficier à la fois des régimes des petits et des grands déplacements, il ne peut bénéficier que des indemnisations prévues en matière de grand déplacement y compris concernant les repas du midi (exemple : barème URSAF en vigueur en 2022 : montant de 19.40 euros)

Ou

# - les grands déplacements seront organisés par l’agence (réservation hôtel) et réglera directement les frais aux réels sur justificatif via une note de frais. Des contrôles pourront être effectués via les notes de frais.

L’attribution de zone « tampon » est donc supprimée.

* **Article 6-3 : Indemnité heure de trajet**

Dans le cadre d’un grand déplacement, pour indemniser chaque heure de trajet non-comprise dans son horaire de travail (décompte en temps réel), une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire sera appliqué sans majoration. Cette indemnité sera soit récupérée en repos ou soit payée.

**Article 7 : entretien des vêtements de travail**

**Article 7-1 : Définition du vêtement de travail**

Le vêtement de travail est une tenue de travail que l’entreprise met à la disposition du salarié dont le port est obligatoire pour l’exercice de son activité. Il est inhérent à l’emploi.

**Article 7-2 : Mode d’entretien des vêtements de travail**

Le directeur d’agence a la possibilité de déterminer le mode d’entretien des vêtements de travail par décision unilatérale parmi les solutions suivantes :

- un contrat passé avec une société de nettoyage

ou

- des jetons de lavage

ou

- une machine à laver avec bidon de lessive

**Article 8 : Mise en application et suivi de l’application de l’accord**

Le cas de chaque salarié sera étudié de manière à garantir une rémunération globale au moins égale à celle qui aurait été perçue avant l’application de cet accord. Pour s’affranchir des effets saisonniers, il est décidé de retenir comme période de référence pour le calcul, l’exercice fiscal soit du 01/10/2021 au 30 /09/2022.

La cellule sociale comptabilisera sur une année complète (du 01/10/2021 au 30/09/2022) les sommes perçues dans le cadre des éléments variables (tout confondu) par salariés concernés et comparera en simulant le montant total versé sur un an avec les nouvelles dispositions.

En cas d’écart négatif entre les montants totaux des éléments variables, la différence sera ajoutée au fixe au centime d’euros prêt lors de la paie de janvier 2023.

**Article 9 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 01 janvier 2023.

**Article 10 : Formalités**

*Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales.*

Le présent accord sera déposé en ligne sur le site du ministère du Travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>) par l’entreprise ou la société et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes de SAINT QUENTIN.

Il sera en outre publié par l’Administration sur le site de Légifrance dans son intégralité*.*

**Article 11 : Révision et dénonciation de l’accord**

Conformément à l’article L 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé, à compter d’un délai d’application de 5 ans, dans les conditions prévues par la loi.

Conformément à l’article L 2222-6 du Code du Travail, le présent accord pourra également être entièrement ou partiellement dénoncé par l’une ou l’autre des parties, en respectant un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Gauchy

En 5 exemplaires originaux

**Pour la partie salariale Pour la société**