Protocole d'accord relatif au travail de nuit, aux astreintes et au travail le samedi, le dimanche ou un jour férié

Entre les soussignées :

La Société AJILON IT CONSULTING, Société par Actions simplifiée au capital de 637 500 EUROS Immatriculée au Registre du Commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 353 150 261, dont le siège social est sis à VILLEURBANNE, 2 Boulevard du 11 novembre - 69100, représentée par Monsieur Philippe RONCATI, agissant en qualité de Président Directeur Général,

D'une part,

Et :

- L'organisation syndicale C.G.T. représentée par Monsieur Philippe GALLWA agissant en qualité de délégué syndical dûment mandatée à cet effet,

- L'organisation syndicale Snepssi Fieci CFE C.G.C. représentée par Monsieur Abdeslam OUILI agissant en qualité de délégué syndical dûment mandaté à cet effet,

D'autre part.

P6

4.0

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de :

1 / Définir le régime juridique du travail de nuit au sein de la société conformément aux dispositions des articles L213-1 et suivants du code du travail relatifs au travail de nuit ;

2/ Définir le régime juridique des astreintes au sein de la société conformément aux dispositions de l'article L212-4 bis du code du travail relatif aux astreintes ;

3/ Définir les majorations de salaires spécifiques qui seront accordées aux salariés étant amenés à travailler un samedi, un dimanche ou un jour férié et ce dans des conditions plus favorables que celles prévues par la convention collective nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils (SYNTEC).

Les parties signataires précisent que l'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord, telles que rappelées ci-dessus, fait qu'il forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre d'une manière fractionnée.

Le présent accord a été signé après information et consultation du comité d'entreprise et du CHSCT de la société AJILON IT CONSULTING.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les établissements de la société AJILON IT CONSULTING et s'appliquera le cas échéant à tout nouvel établissement.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des collaborateurs de la société AJILON IT CONSULTING, à l'exclusion

- des cadres dirigeants tels que définis à l'article 1 de l'accord d'entreprise du 08 Mars 2006 sur l'aménagement du temps de travail ;
- des cadres soumis à une convention de forfait en jours relevant des modalités de réalisation de mission avec autonomie complète tels que définis à l'article 2.3 de l'accord d'entreprise du 08 Mars 2006 sur l'aménagement du temps de travail ;
- des personnels expatriés ou détachés à l'étranger pendant la durée de leur mission.

Le présent accord pourra concerner le cas échéant les salariés à temps partiel.

PG
A.O

ARTICLE 2 - LE TRAVAIL DE NUIT

Il est rappelé que le travail de nuit est exceptionnel : AJILON IT CONSULTING privilégiera le recours au travail de jour pour les activités qui le permettent.

Toutefois, les activités développées au sein d'AJILON IT CONSULTING peuvent nécessiter d'assurer un service permanent notamment dans le cadre des activités de help desk, de maintenance, de pilotage et d'exploitation informatique ou d'infogérance des réseaux et ce afin de répondre aux besoins des clients de la société.

L'entreprise prendra en compte, pour la mise en place du travail de nuit au sein des services concernés, les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs appelés à travailler de nuit.
Les dispositions qui suivent ne concernent que les seuls salariés soumis, en matière d'organisation du temps de travail, aux modalités standard telles que définies à l'article 2.1 de l'accord d'entreprise du 08 Mars 2006 sur l'aménagement du temps de travail.

2.1. Définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit

Aux termes de l'article L213-1-1 du code du travail, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures, à la demande de l'employeur, sont considérées comme du travail de nuit.

En outre, aux termes de l'article L213-2 du code du travail est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, c'est à dire selon un horaire qui se répète d'une semaine à l'autre, au moins deux fois chaque semaine travaillée, au minimum 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

2.2. Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

2.2.1 Durée de travail maximum

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 35 heures.

Toutefois, il peut être dérogé à cette durée maximale en cas de circonstances exceptionnelles ou de travaux urgents.

PG
A.D

Le repos hebdomadaire pourra être pris sur une semaine civile du lundi au dimanche ou du dimanche au samedi suivant.

2.2.2 Contreparties au travail de nuit

A/ Compensation sous forme de repos compensateur

Les salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit au sens des dispositions de l'article 2.1 du présent accord bénéficieront d'un repos compensateur forfaitaire égal à 4 % du nombre d'heures total de nuit.

La prise de ce repos compensateur de nuit sera effectuée selon les dispositions légales prévues pour le repos compensateur.

B/ Contreparties pécuniaires au travail de nuit

Par dérogation aux conditions fixées par l'article 37 de la Convention collective nationale de branche des Bureaux d'étude Techniques au titre des heures de travail habituel de nuit, les heures de travail habituel de nuit au sens du présent accord donneront lieu pour les salariés classés à la position ETAM à une majoration de salaire de 40% au lieu de 25%. Cette majoration sera calculée à partir du taux horaire réel du salarié.

Cette majoration de 40% du salaire applicable aux heures de travail habituel de nuit s'applique dès 21 heures et jusqu'à 6 heures par dérogation aux dispositions conventionnelles.

2.3. Conditions de travail

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieur à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

L'entreprise s'efforcera de faciliter :

- les conditions de travail des travailleurs de nuit, en organisant des lieux destinés aux temps de pauses et de repos,
- l'accès à la formation des travailleurs de nuit en veillant à respecter les temps de repos nécessaires entre les temps d'intervention sur poste et les temps de formation.

L'entreprise s'efforcera de prendre en compte :

- les modalités de transport des travailleurs de nuit, notamment en tenant compte des horaires des transports en commun,
- les contraintes de transport des travailleurs de nuit ;
- les calendriers des réunions mensuelles des Institutions Représentatives du Personnel dans l'établissement des plannings de nuit

PG
A.D

2.4. Garanties liées au travail de nuit

2.4.1 Priorité à l'emploi

Les travailleurs de nuit, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise tiendra à la disposition des salariés ayant manifesté leur volonté de travailler de nuit ou inversement, la liste des emplois disponibles.
Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

2.4.2 Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

De même, un salarié occupé à un poste de jour sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

D'une façon générale, la direction s'engagera à envisager toutes les possibilités et à répondre aux salariés dans un délai de 15 jours.

2.4.3 Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

L'entreprise s'interdit de prendre en considération le sexe :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travail de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle, de promotion, de déroulement de carrière.

PG
A.O

2.4.4 Surveillance médicale particulière

Tout salarié bénéficie avant son affectation à un poste de travail de nuit, et au minimum une fois tous les six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, constaté par le médecin du travail, le travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou provisoire, à un poste de jour correspondant à sa qualification et à sa rémunération et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

2.4.5 Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travaillant de nuit, sera affectée à sa demande et sous un délai de un mois sur un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.
De même, si le médecin du travail, pendant la durée de la grossesse, constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de santé de la salariée, celle-ci sera affectée un poste de jour.

Ce changement d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération.

En cas d'impossibilité de proposer un poste de jour, l'employeur fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant le congé légal postnatal. La salariée alors bénéficie d'une garantie de rémunération dans les conditions définies à l'article L 122-25-1-1 du Code du travail.

ARTICLE 3 - LES ASTREINTES

L'article L212-4 Bis du Code du travail définit l'astreinte comme étant est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'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 ou de ses clients, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Le présent régime des astreintes concerne le personnel relevant, en matière d'organisation du temps de travail, des modalités standard telles que définies à l'article 2.1 de l'accord d'entreprise du 08 Mars 2006 sur l'aménagement du temps de travail.

Les astreintes sont mises en œuvre pour répondre à une exigence technique, une demande commerciale et permettent ainsi d'assurer une continuité de service vis-à-vis des clients d'AJILON IT CONSULTING. Elles pourront être planifiées la semaine, le samedi, le dimanche et les jours fériés.

PG
A.O

Article 3.1 - Les compensations de l'astreinte

Aucune période d'astreinte ne peut être inférieure à 3 heures.

La base de compensation se fait sur un taux horaire par type d'astreinte ou sur une compensation forfaitaire conformément à l'annexe 1 des présentes.

Toutefois, pour les collaborateurs dont le régime d'astreinte prévu au présent accord serait moins favorable que l'ancien régime qui leur était applicable en 2005, le différentiel sera compensé par une prime d'astreinte.

Il est rappelé que tout nouvel entrant à la date de signature des présentes, n'est pas concerné par l'alinéa précédant et se voit appliquer le tableau de compensation joint en annexe.

Article 3.2. - Les compensations de l'intervention pendant l'astreinte

Les interventions effectuées pendant le temps d'astreinte sont rémunérées comme du temps de travail effectif, ouvrant droit, le cas échéant, à majorations pour heures supplémentaires, de nuit, du dimanche ou de jours fériés.

Le cas échéant, si le temps d'intervention en période d'astreinte génère des heures supplémentaires, lesdites heures s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le temps d'intervention effectif en période d'astreinte qui ne serait pas un multiple de la demi-heure sera systématiquement arrondi à la demi-heure supérieure et rémunéré comme tel (à titre d'exemple : si l'intervention dure 15 minutes, 30 minutes d'intervention seront comptabilisées, si l'intervention dure 1 heure, 1 heure d'astreinte sera comptabilisée).

La rémunération du temps d'intervention effectif en période d'astreinte se cumule avec la compensation financière de la période d'astreinte programmée prévue à l'article 3.1 du présent accord.

Article 3.3. - La programmation de l'astreinte

Conformément à l'article L212-4 Bis du Code du travail, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à un jour franc.

PG
A.O

ARTICLE 4 - LA MAJORATION DU TRAVAIL DU SAMEDI

Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles et dans un sens plus favorable aux salariés, les collaborateurs relevant des modalités standard (telles que définies à l'article 2.1 de l'accord d'entreprise du 08 Mars 2006 sur l'aménagement du temps de travail) travaillant le samedi bénéficieront, pour chaque heure travaillée le samedi, d'une majoration de leur taux horaire de 25%, sans préjudice, le cas échéant, des éventuelles majorations pour heures supplémentaires auxquelles ils pourraient prétendre.

ARTICLE 5 - LA MAJORATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Il est préalablement rappelé que le Décret N°2005-906 du 2 août 2005 autorisant de plein droit respectivement les sociétés travaillant en continu et les sociétés assurant des travaux de maintenance à donner le repos hebdomadaire à leurs salariés par roulement, permet à la société AJILON IT CONSULTING de faire usage de cette dérogation au principe du repos dominical.

Dans cette hypothèse, les salariés relevant des modalités standard ou de réalisation de mission avec autonomie partielle (au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord d'entreprise de l'accord d'entreprise du 08 Mars 2006 sur l'aménagement du temps de travail) qui seraient amenés à travailler un dimanche bénéficieront, outre un repos hebdomadaire par roulement d'une durée minimum de 35 heures consécutives, d'une majoration de salaire de 100% pour chaque heures travaillées le dimanche, sans préjudice des éventuelles majorations pour heures supplémentaires auxquelles ils pourraient prétendre.

Les heures travaillées un jour férié par ces mêmes salariés seront également rémunérées avec une majoration de 100%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

PG
A.O

ARTICLE 6 - CONDITIONS D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra faire l'objet d'avenant négocié conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, la durée de préavis est de 3 mois. Cette dénonciation devra se faire par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à tous les signataires dans le respect des dispositions de l'article L132-8 du Code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Boulogne Billancourt et au greffe du Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans AJILON IT CONSULTING ne pourra être partielle et concernera donc l'accord dans sa globalité.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant d'accords ou d'usages antérieurs.

Au cas où des dispositions législatives ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Le présent accord qui sera diffusé dans l'entreprise en vu d'être porté à la connaissance des salariés concernés entrera en vigueur le 1er avril 2006.

Fait à Boulogne Billancourt, le 08 Mars 2006

En autant d'exemplaires que de parties contractantes

Pour AJILON IT CONSULTING

Lionel TERRAL
Président Directeur Général au moment des négociations

Philippe RONCATI
Président Directeur Général

Pour la C.G.T.
Philippe GALLWA

Pour la C.G.C.
Abdeslam OUILI

A.O

ANNEXE 1

Annexe à l'accord relatif au travail de nuit et à l'astreinte en date du 8 Mars 2006, faisant partie intégrante de l'accord sus-visé.

La compensation financière accordée aux salariés soumis à une période d'astreinte est déterminée en fonction du barème suivant :

Astreinte Semaine (12 heures maximum/jour) (lundi au vendredi)	Astreinte Samedi	Astreinte Dimanche et jours fériés
2€ /heure 24 €/jour 120 € / semaine	3 € / heure 72 € / samedi	4,5 € / heure 108 € / dimanche

Le présent accord entre en vigueur le 1er avril 2006.

Fait à Boulogne Billancourt, le 08 Mars 2006.

En autant d'exemplaires que de parties contractantes

Pour AJILON IT CONSULTING

Lionel TERRAL
Président Directeur Général au moment des négociations

Philippe RONCATI
Président Directeur Général

Pour la C.G.T.
Philippe GALLWA

Pour la C.G.C.
Abdeslam OUILI

A.O