**ACCORD D’ENTREPRISE**

**SUR LE TRAITEMENT ET**

**L’INDEMNISATION DES ASTREINTES**

ENTRE

La société SMILE, société par actions simplifiées au capital de 814 314.88 euros, dont le siège social est situé 20 rue des jardins 92600 Asnières-sur-Seine immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 378 615 363 RCS, représentée par M. Marc PALAZON, agissant en qualité de Président du Directoire,

Ci-après désignée par « la société »

D’une part

ET

**Le Syndicat SPECIS UNSA,** représenté par Mme. Vanessa STRICHER, Déléguée syndicale, en vertu de son mandat du 11/12/2019,

**Le Syndicat CGT,** représenté par Monsieur Clément RILLON, Délégué syndical, en vertu de son mandat du 26/11/2019,

D’autre part

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

A la suite de l’intégration par absorption des sociétés Open Wide Holding, Open Wide, Open Wide technologie, Open Wide Outsourcing et Adyax au sein de la société Smile SASU, les régimes applicables en matière de gestion et d’indemnisation des astreintes, escalades d’astreinte, résultent, soit d’un accord d’entreprise (accord d’entreprise Smile pour les astreintes) , soit enfin d’une charte d’entreprise (Open Wide pour les astreintes et escalades d’astreintes).

Le présent accord a pour objet d’homogénéiser le régime applicable au sein de la société Smile en matière d’astreinte, en tenant compte des dernières évolutions législatives et des besoins de l’entreprise au regard de son activité.

En conséquence, le présent accord :

- modifie l’accord d’entreprise Smile sur le traitement et l’indemnisation des astreintes en date 9/08/2013 préexistant auquel il se substitue de plein droit à compter de sa date d’entrée en vigueur. Pour faciliter la lecture de l’accord résultant de ces modifications, celui-ci est réécrit dans son entier.

- se substitue aux différentes décisions unilatérales et charte précitées applicables au sein de Smile ou aux salariés transférés des sociétés.

C’est dans cet état d’esprit que les parties se sont réunies afin de conclure le présent accord.

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord remplacent à compter de son entrée en vigueur l’ensemble des dispositions issues d’accords collectifs, d’usages, de décisions unilatérales applicables antérieurement dans les sociétés citées ci-dessus.

**I – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société.

**II - DEFINITION DE LA NOTION D’ASTREINTE ET DES CATEGORIES D’ASTREINTE**

1. Définition

Définie à l’article L 3121-9 du Code du travail, l’astreinte correspond à la 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 l’intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La notion d’astreinte est à distinguer des permanences, périodes de travail effectif pendant lesquelles le salarié, présent sur un lieu de travail, ne peut vaquer librement à ses occupations.

B. Catégories d’astreinte

Au regard de l’activité et de l’organisation de l’entreprise, ainsi que des situations particulières auxquelles l’astreinte a vocation à s’appliquer, il existe 3 types d’astreintes au sein de la société SMILE :

* **L’astreinte générale et régulière** : destinée à répondre à toute sollicitation en provenance du système d’alerte automatique en place chez Smile : elles sont susceptibles de s’appliquer uniquement au personnel de la Business Unit OPS, y compris le personnel d’encadrement.
* **Astreinte exceptionnelle / ponctuelle :** destinée aux évènements exceptionnels permettant d’avoir une ressource dédiée, un ‘sachant’ pour la maintenance d’un site client. L’astreinte exceptionnelle/ ponctuelle s’applique à l’ensemble des salariés Smile, hors Business Unit OPS.
* **L’escalade d’astreinte :** destinée à apporter un soutien technique ou managérial à l’astreinte générale ou exceptionnelle (les escalades d’astreintes doivent être effectuées par des Tech expert, des architectes ou des responsables de production pour l’escalade technique, ou par un manager qualifié pour l’escalade managériale). L’escalade d’astreinte ne peut être sollicitée que par le salarié en astreinte générale et/ou exceptionnelle.

Lorsque Smile décide de recourir à l’astreinte, sa catégorie (générale/exceptionnelle ou escalade) est précisée au plus tard lorsque le salarié est informé de la date à laquelle il est placé en situation d’astreinte (voir III ci-dessous).

III - MISE EN PLACE DE L’ASTREINTE

Les astreintes sont mises en place par cet accord d'entreprise. La décision de l'employeur de recourir à l’astreinte, dont le régime est défini par le présent accord collectif, s'impose aux salariés et ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par ailleurs, il n’existe pas de droit acquis à l’accomplissement d’astreintes.

Suite à un besoin technique spécifiquement exprimé et formalisé dans une demande commerciale acceptée par la Direction commerciale de Smile et par le client, un salarié pourra donc se voir confier une astreinte dans les 15 jours calendaires suivants l’annonce au salarié, ou moins en cas de circonstances exceptionnelles (mais au moins un jour franc avant).

L’astreinte est mise en place sur demande expresse de la hiérarchie, cependant afin de concilier les nécessités professionnelles avec la vie personnelle, les parties conviennent que sa mise en place se fasse prioritairement sur la base du volontariat.

Ainsi, les parties conviennent que l’astreinte sera assurée :

* Dans un premier temps et prioritairement, par un appel au volontariat lancé par le manager.
* Dans un second temps, par nécessité de service, par un recours possible à des salariés ne s’étant pas déclarés volontaires pour la réalisation de l’astreinte.

Et ce, si l’appel au volontariat ne permettait pas de réunir le nombre de salariés suffisant, ou si un salarié volontaire n’était pas disponible sur une période déterminée.

Pour autant, il est impossible pour Smile d'imposer une astreinte à un collaborateur pendant une période de congés payés préalablement autorisée, sauf si le collaborateur accepte de décaler ses congés.

**IV- INDEMNISATION DE L’ASTREINTE**

1. Process de validation des astreintes effectuées

L’astreinte fera l’objet d’une indemnisation par le biais d’une prime fixe en fonction de sa catégorie (cf. IV B1, primes d’astreintes).

Les heures d’intervention réalisées lors des astreintes sont considérées comme du travail effectif et devront être validées expressément par le manager à la fin de la période d’astreintes via un fichier.

Ce fichier présentera la période et la durée d’astreinte, les heures de début et de fin de chaque intervention, le nom du client demandeur, le nom du salarié de Smile ayant réalisé l’intervention et la nature de l’intervention.

Le paiement des heures travaillées au salarié de Smile ayant réalisé l’intervention se fera exclusivement sur la base d’un relevé de(s) période(s) travaillée(s), validé par la direction de Smile.

Suivant l'article R3121-2, l'entreprise remet à la fin du mois à chaque salarié intéressé un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

1. Modalités d’indemnisation

Les astreintes font l’objet d’une contrepartie financière appelée à indemniser la sujétion consécutive à l’obligation de disponibilité. Les astreintes sont mises en œuvre pour répondre à un besoin technique et une demande commerciale.

1. Indemnisation de **la période d’astreintes**
   1. Définition de la période d’astreintes

L’astreinte intervient en sus de l’activité du salarié et en dehors des périodes normales d’activité.

Ainsi, les périodes susceptibles d’être comptabilisées en astreintes sont les suivantes :

* **Période 1** : Les jours de la semaine en horaires de nuit (dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi) du jour concerné de 18H00 au lendemain 9H00 (période de 15h)
* **Période 2** : le week-end par tranche de 12h, soit :
  + du vendredi 18h au samedi 6h
  + du samedi 6h au samedi 18h
  + du samedi 18h au dimanche 6h
  + du dimanche 6h au dimanche 18h
* **Période 3** : les jours fériés et 1er mai de 6H00 à 18H00
  1. Primes fixes d’astreintes :

Toute période d’astreintes, avec ou sans intervention, est indemnisée par une prime fixe brute :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nature de l’Astreinte** | **Définition/Période** | **Indemnisation**  **(prime fixe)** | **Commentaire** |
| **Astreinte** **générale ou exceptionnelle /ponctuelle** | Toute période de 15h (la semaine) ou de 12h le week-end | 48€ bruts | ***Période spécifique du week-end\**** *(du vendredi 18h au lundi 9h) payée 5 fois la prime de 48€ bruts, soit 240 € bruts.* |
| **Escalade d’astreinte** | Support d’un expert technique ou manager, auprès d’un collaborateur en astreinte générale.  Toute période de 15h (la semaine) ou de 12h le week-end | 32€ bruts | Prime non cumulable avec la prime d’astreinte générale.  ***Période spécifique du week-end\**** *(du vendredi 18h au lundi 9h) payée 5 fois la prime de 32€ bruts, soit 160€ euros bruts.* |

## \*le manager veillera à ce que l’astreinte du week-end soit effectuée par plusieurs salariés, un salarié ne pouvant pas être d’astreinte un week-end entier.

## Indemnisation des heures d’intervention lors d’une période d’astreinte

* 1. Règle générale

L’intervention durant la période d’astreinte est considérée comme du travail effectif et est traitée comme tel.

Les salariés au forfait jours peuvent, au même titre que les autres salariés, être amenés à être en astreinte.

En conséquence et par exception à leur régime, ils perdent pour cette astreinte leur autonomie et leur temps d’intervention est décompté en heures.

Il conviendra alors, pour tout salarié en astreinte, de diviser la rémunération annuelle de base (hors prime) du salarié par 1820 heures, pour déterminer le taux horaire de ce dernier.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Période d’Intervention** | **Règle d’Indemnisation** | **Commentaire** |
| -Horaires de nuit la semaine  -Samedi (jour et nuit)  -Jour férié (hors 1er mai) | Indemnisation à **150%** des heures effectuées (cf modalités détaillées §2b) | = majoration de 50% de l’heure travaillée |
| Le dimanche et / ou le 1er mai | Indemnisation à **200%** des heures effectuées | = majoration de 100% de l’heure travaillée |

Toute heure de travail effectif entamée dans le cadre de l’astreinte sera rémunérée sur la base d’une heure au salarié.

* 1. Modalités d’indemnisation
* Cas Astreinte Générale/Régulière : cas de la Business Unit OPS

|  |  |
| --- | --- |
| **Période d’Intervention** | **Modalités d’Indemnisation** |
| -Horaires de nuit la semaine  -Samedi (jour et nuit)  -Jour férié (hors 1er mai) | Indemnisation à **150% :**  **150%** des heures indemnisées par de la rémunération |
| Le dimanche et / ou le 1er mai | Indemnisation à **200% :**  **200%** des heures indemnisées par de la rémunération |

* Cas Astreinte exceptionnelle/Ponctuelle : Smile hors Business Unit OPS

|  |  |
| --- | --- |
| **Période d’Intervention** | **Modalités d’Indemnisation** |
| -Horaires de nuit la semaine  -Samedi (jour et nuit)  -Jour férié (hors 1er mai) | Indemnisation à **150% :**  **150%** des heures indemnisées par de la rémunération |
| Le dimanche et / ou le 1er mai | Indemnisation à **200% :**  **200%** des heures indemnisées par de la rémunération |

**V- INTERVENTIONS ET REPOS OBLIGATOIRE**

Selon l’article L 3121-10 du Code du Travail, exception faite de la durée d’intervention, la période d’astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée du repos minimal quotidien de 11 heures et des durées de repos hebdomadaires de 35 heures.

* Cas d’une période d’astreinte sans intervention :

Lorsque le salarié effectue une période d’astreinte sans intervention, la nuit après une journée de travail ou le week-end après une semaine de travail**, les périodes d’astreinte constituent du temps de repos, pris en compte pour le calcul du repos minimal quotidien de 11H00.**

* Cas d’une période d’astreinte avec intervention :

Lorsque le salarié intervient pendant une période d’astreinte, les parties prévoient qu’à titre dérogatoire, le repos minimal quotidien de 11h puisse être réduit à **9H00**.

1. Repos dans le cadre d’une astreinte générale et régulière : cas spécifique de la Business Unit OPS

Comme expliqué au paragraphe IIB, l’astreinte générale et régulière est susceptible de s’appliquer **uniquement au personnel de la Business Unit OPS**, y compris le personnel d’encadrement.

Lorsqu’une intervention a lieu au cours de l’astreinte générale et régulière, **le repos intégral doit être donné à compter de la fin de son intervention (cas n°1),** **sauf si le salarié a déjà bénéficié de la durée minimale de repos continu** (***9 heures pour le repos quotidien*) avant ou après son intervention (cas n°2).**

* **Cas n°1 :** lorsqu’un salarié d’astreinte régulière n’a pas bénéficié en semaine d’un repos d’au moins 9H00 avant son intervention (*c’est-à-dire un repos entre 18h et 3h du matin*) ou après son intervention (*c’est-à-dire un repos entre minuit et 9h00*), il bénéficie d’un repos compensateur entre la fin de sa dernière intervention et le début de sa reprise d’activité.

A titre d’exemple :

* Si un salarié est amené à intervenir la nuit entre 1 H 00 et 4 H 00 du matin, soit 3heures, il bénéficiera d’un repos compensateur de 9H00 dès la fin de son intervention. Ainsi, il reprendra son activité à partir de 13H00.
* Tout salarié **appelé à intervenir la nuit entre minuit et 3H00** bénéficiera d’un repos compensateur entre la fin de sa dernière intervention et le début de sa reprise d’activité.
* Tout salarié **intervenu de 22H00 à 23H00 puis de 5H00 à 6H00** bénéficiera d’un repos compensateur jusqu’à 15H00 (*soit d’une durée de 9H00 à compter de sa dernière intervention*), moment où il reprendra son activité.

En conséquence, il est précisé que le temps de repos minimal peut conduire un salarié à reprendre son activité en cours de journée. Il est également rappelé que le salarié qui est au « forfait jour » et donc « cadre autonome » devra, en autonomie, assumer l’intégralité de sa mission quelle que soit l’heure de reprise de son activité, suite à son intervention en astreinte et au respect de son repos compensateur.

* **Cas n°2 :** lorsqu’un salarié a déjà bénéficié de la durée minimale de repos continu (9H00 pour le repos quotidien) avant ou après son intervention, les temps de repos sont respectés.

A titre d’exemple :

* Pour toute intervention d’astreinte avant minuit, si pas d’intervention après, la reprise du travail se fera à 9H00, les temps de repos étant respectés.
* Pour toute intervention d’astreinte après 3H00 si pas d’intervention avant, la reprise du travail se fera à 9H00, le repos de 9h ayant été pris avant l’intervention.

1. Repos dans le cadre d’une astreinte exceptionnelle / ponctuelle (Smile hors Business Unit OPS)

Par exception, les interventions dans le cadre de l’astreinte exceptionnelle / ponctuelle entrent dans le cadre des travaux urgents définis dans les articles L. 3132-4 et D3131-5 du Code du Travail.

Dans le cadre de ces travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage et/ou pour prévenir des accidents imminents et / ou réparer des accidents survenus au matériel, le repos quotidien et/ou hebdomadaire est suspendu.

A titre d’exemple :

* si un salarié est amené à intervenir la nuit entre 1 H 00 et 4 H 00 du matin, soit 3heures, son repos quotidien de 9h sera alors suspendu pendant la durée de l’intervention. Ayant eu un repos de 12H00 *[7H00 (avant 1H00) + 5H00 (après 4H00)*], il reprendra normalement son activité le lendemain matin.

**VI - FRAIS ET DEPLACEMENTS**

En cas d’obligation de se déplacer pour intervenir, cette possibilité de se déplacer aura été expressément spécifiée au salarié de Smile lors de la présentation de l’astreinte.

Le principe est donc celui d’une intervention à distance en cas d’astreinte dérangée : sauf précision préalable en ce sens, aucun déplacement n’est à prévoir.

Le temps de trajet effectué par le salarié pour se rendre sur le lieu d’intervention et pour regagner son domicile est considéré également comme du travail effectif.

Les frais de déplacements sont remboursés y compris les taxis pour les salariés ne disposant pas d’un véhicule de service ou de fonction.

**VII - ACCIDENT LORS DE L’ASTREINTE**

L’accident d’un salarié pendant une période d’astreinte peut constituer selon certains critères un accident du travail.

- Si le salarié se trouve en intervention lorsque survient l’accident. Dans ce cas, il y a présomption d’accident du travail. Cette présomption peut être contestée par l’employeur ou la Caisse Primaire d’Assurance Maladie (CPAM).

- Si l’accident a lieu au domicile du salarié pendant une période d’astreinte, la jurisprudence a refusé d’appliquer la présomption d’imputabilité d’accident du travail. Cela signifie que si un tel accident survient, il ne s’agit pas d’un accident du travail sauf si le salarié apporte la preuve du lien entre l’accident et le travail.

- Si l’accident a lieu pendant une période d’astreinte mais dans un logement imposé par l’employeur (sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci), la présomption d’imputabilité d'accident du travail s’appliquera :

**Récapitulatif :**

|  |  |
| --- | --- |
| **HYPOTHESES** | **ACCIDENT DU TRAVAIL OU NON** |
| Le salarié se trouve en intervention lorsque survient l’accident. | Présomption d’accident du travail |
| L’accident a lieu au domicile du salarié pendant une période d’astreinte. | La présomption d’imputabilité de l’accident au travail ne s’applique pas. |

**VIII - DUREE DE L’ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 01/01/2020

**IX- 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.

**X - REVISION DE L’ACCORD**

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l’article L. 2261-7-1 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 par lettre

Recommandée avec accusé de réception.

**XI - DENONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

**XII - COMMUNICATION DE L’ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**XIII - DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions légales et réglementaires, 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 de Nanterre et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

**XIV- PUBLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail.

La version rendue anonyme de l’accord, ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sera jointe au dépôt visé à l’article 9 auprès de la DIRECCTE.

Par ailleurs, conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord signé et anonymisé sera également transmis à la Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche (IDCC n°1486) par voie électronique à l’adresse [secrétariatcppni@ccn-betic.fr](mailto:secrétariatcppni@ccn-betic.fr)

Réalisé en 5 exemplaires,

A Asnières-sur Seine le XX/XX/2020

Pour la Société SMILE

Monsieur Marc PALAZON, Président Du Directoire

Syndicat SPECIS UNSA,

Madame Vanessa STRICHER, Déléguée Syndicale

Syndicat CGT

Monsieur Clément RILLON