

ASTREINTE

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | DEFINITION | 2 |
| 2. | QUALIFICATION DU TEMPS D'ASTREINTE | 3 |
| 2.1. | PERIODE D'INTERVENTION | 3 |
| 2.2. | PERIODE D'ASTREINTE HORS INTERVENTION | 3 |
| 2.3. | CAS PRATIQUES | 4 |
| 2.3.1. | Exemple d'un salarié en astreinte sur la semaine | 4 |
| 2.3.2. | Exemple d'un salarié en astreinte le week-end | 5 |
| 2.4. | INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL | 5 |
| 3. | MISE EN OEUVRE DE L'ASTREINTE | 5 |
| 3.1. | ACCEPTATION PREALABLE D'ASTREINTE | 5 |
| 3.2. | INDEMNITE D'ASTREINTE | 6 |
| 3.3. | ASTREINTE ET CHOMAGE PARTIEL | 6 |
| 3.4. | SUIVI DES PERIODES D'ASTREINTE | 6 |
| 4. | INDEMNISATION DE L'ASTREINTE HORS TEMPS DE TRAVAIL..... | 6 |
| 5. | ANNEXES | 7 |
| | BAREME | 7 |
| | ACCEPTATION D'ASTREINTE | 8 |
| | TABLEAU MENSUEL DE SUIVI INDIVIDUEL D'ASTREINTE | 9 |

Cette norme est applicable aux salariés de l'ensemble des Directions des Sociétés du périmètre d'application et concerne plus particulièrement les salariés des services de maintenance et des services informatiques.

1. DEFINITION

On parle d'astreinte lorsqu'une personne doit rester disponible, en dehors de son horaire de travail habituel, pour répondre aux sollicitations éventuelles de service. Ces sollicitations peuvent entraîner :

- des diagnostics et des interventions depuis le domicile de l'intéressé par téléphone, minitel ou micro connecté,
- des déplacements pour intervenir directement sur un site.

La mise en astreinte d'un salarié doit être limitée au strict nécessaire en tenant compte des particularités opérationnelles et de la nécessité de maintien de la continuité de fonctionnement de l'entreprise :

- mise en œuvre dans un secteur sensible dans lequel un incident sans intervention rapide peut rompre la continuité de fonctionnement d'une activité de l'entreprise ;
- nécessité de joindre une personne nommément désignée pour intervenir, du fait de ses compétences spécifiques (distinction avec le système de liste d'appel/rappel) ;
- absence de disponibilité de la compétence requise sur le site durant la plage de couverture par de l'astreinte.

L'astreinte s'établit pour une période donnée. Elle peut également être organisée par cycle, limité sur une année, dans le cadre de la fonction tenue. ***Ce cycle est alors renouvelé chaque année par accord des parties (hiérarchie et intéressé).***

Selon les nécessités, l'astreinte peut être mise en place :

- les week-ends,
- les jours fériés et ponts,
- les nuits,
- sur certaines plages horaires durant les jours ouvrés (en dehors de l'horaire affiché).

Le salarié s'engage par écrit (cf. § 3.1) à pouvoir être joint et à intervenir dans un délai défini au préalable.

Le dispositif d'astreinte est **cumulable** avec les indemnités d'appel/rappel (cf. norme PR.01.05).

2. QUALIFICATION DU TEMPS D'ASTREINTE

2.1. PERIODE D'INTERVENTION

La durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos prévue par le Code du Travail :

- 11 heures consécutives pour le repos quotidien
- 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire.

Deux exemples sont proposés au paragraphe 2.3.

2.2. PERIODE D'ASTREINTE HORS INTERVENTION

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales du repos quotidien (11 heures) et hebdomadaires (35 heures). Un salarié d'astreinte pendant la nuit ou le week-end est ainsi considéré comme bénéficiant de son droit de repos.

Un salarié peut être mis en astreinte sept jours de suite.

Les établissements pourront déroger, par accord, au principe des 11 heures consécutives de repos entre 2 séances de travail sans toutefois descendre en-dessous de 9 heures consécutives (article 2.7 de l'Accord cadre sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999). En contrepartie, un repos équivalent de 2 heures sera accolé au repos de 11 heures précédant ou succédant à l'aménagement défini ci-dessus.

Dans tous les cas, le temps de travail ***incluant les temps d'intervention*** ne doit pas dépasser les limites prévues par l'Accord ARTT du 4 mars 1999 :

- 10 heures de temps de travail effectif par jour,
- 46 heures de temps de travail hebdomadaire par semaine.

En cas de mesure exceptionnelle de sauvegarde, les règles de dérogation prévues par la loi s'appliquent.

Un salarié ne peut pas être en astreinte durant ses congés.

2.3. CAS PRATIQUES

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif. Les heures de repos quotidiennes et hebdomadaires doivent être « consécutives ». L'intervention interrompt donc les repos, ce qui revient à remettre les compteurs des repos journaliers et hebdomadaires à zéro après toute intervention.

2.3.1. Exemple d'un salarié en astreinte sur la semaine

Le salarié est en astreinte de lundi / 17 h 00 au mardi matin / 08 h 00.

| Lundi | Mardi | |
|-----------------|-----------------|---|
| | 04 h 00 | Si l'intervention commence et termine Entre 17 h 00 et 21 h 00 le lundi ou de 04 h 00 à 08 h 00 le mardi : ⇒ Reprise du travail à 08 h 00 le mardi |
| 08 h 00 | 08 h 00 | Si l'intervention commence et termine Entre 21 h 00 le lundi et 04 h 00 le mardi : ⇒ Remise à zéro du repos quotidien de 11 heures |
| Horaire affiché | Horaire affiché | <u>Exemple :</u> Si le salarié intervient de 03 h 00 à 03 h 30 le mardi matin Il ne peut reprendre son poste qu'à 14 h 30 (soit 11 heures après 03 h 30) |
| 17 h 00 | 17 h 00 | Son horaire de travail pour cette journée pourra être décalé de 14 h 30 à 21 h 00 (limite maxi pour avoir 11 heures de repos jusqu'à la prise de poste du mercredi matin) |
| 21 h 00 | | |
| 24 h 00 | 24 h 00 | |

2.3.2. Exemple d'un salarié en astreinte le week-end

Le salarié est d'astreinte du vendredi / 17 h 00 au lundi matin / 08 h 00

| Vendredi | Samedi | Dimanche | Lundi |
|------------------------|---------|----------|------------------------|
| | | 04 h 00 | |
| 08 h 00 | | | 08 h 00 |
| Horaire Affiché | | | Horaire Affiché |
| 17 h 00 | | | 17 h 00 |
| | 21 h 00 | | |
| 24 h 00 | 24 h 00 | 24 h 00 | 24 h 00 |

Si l'intervention commence et termine
Entre 17 h 00 le vendredi 21 h 00 le samedi
Ou entre 04 h 00 le dimanche et 08 h 00 le lundi :
⇒ Reprise du travail à 08 h 00 le mardi

Si l'intervention commence et termine
Entre 21 h 00 le samedi et 04 h 00 le dimanche :
⇒ Remise à zéro du repos hebdomadaire
de 35 heures

Exemple :

Si le salarié intervient de 03 h 00 à 03 h 30 le dimanche
matin, il ne peut reprendre son poste qu'à 14 h 30
(soit 35 heures après 03 h 30)

Son horaire de travail pour cette journée pourra être décalé
de 14 h 30 à 21 h 00
(limite maxi pour avoir 11 heures de repos jusqu'à la prise
de poste du mardi matin)

2.4. INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La mise en place de l'astreinte doit donner lieu dans chaque établissement aux informations d'usage des Comités d'Etablissement et de l'Inspection du travail.

A cette occasion, il convient de préciser le principe général, les modalités et la rémunération mis en place.

3. MISE EN OEUVRE DE L'ASTREINTE

3.1. ACCEPTATION PREALABLE D'ASTREINTE

La mise en astreinte d'une personne doit faire l'objet d'une acceptation préalable de sa part. Un document d'acceptation d'astreinte doit être utilisé par la hiérarchie, signé par l'intéressé et transmis à la fonction Personnel d'établissement dont dépend le salarié (cf. chapitre 5).

Cet engagement lié à la fonction tenue concerne l'année en cours et est renouvelable **annuellement avec l'accord des parties**.

Cette déclaration nominative et individuelle précise que le salarié :

- doit pouvoir être joint dans un délai maximum fixé,
- doit intervenir dans un délai maximum fixé,
- peut effectuer à distance un certain nombre de tâches prédéfinies.

Le non-respect de ces règles entraîne la suppression de toute indemnisation.

La présence au domicile n'est pas indispensable pour autant que ces règles soient respectées ; la mise à disposition de systèmes de télécommunication portables peut autoriser une certaine liberté de déplacement.

Dans le cas d'astreintes récurrentes, l'employeur doit fournir à l'intéressé des moyens de communication lui permettant de vaquer librement à ses occupations personnelles (GSM).

La hiérarchie doit respecter un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai ne peut être raccourci sauf situation exceptionnelle qui nécessite une intervention d'urgence (1 jour franc au minimum).

3.2. INDEMNITE D'ASTREINTE

Elle dédommage l'intéressé pour la contrainte de rester présent au domicile ou de se déplacer dans un périmètre restreint autour de celui-ci, lui permettant d'être appelé et si nécessaire de retourner sur site pour intervenir dans les délais fixés.

L'indemnisation de l'astreinte se fait par l'acquisition **d'unités d'astreinte**. Chaque unité d'astreinte acquise mensuellement donne droit à une indemnité forfaitaire (cf. chapitre 4).

3.3. ASTREINTE ET CHOMAGE PARTIEL

Il n'y a pas d'incompatibilité entre l'astreinte et le chômage partiel. Un salarié peut être soumis à une astreinte durant une journée non travaillée (H-). Dans cette hypothèse, s'il est amené à intervenir durant cette journée, le nombre d'heures travaillées minorera le volume d'heures en moins (H-) sur cette journée.

3.4. SUIVI DES PERIODES D'ASTREINTE

Les cycles d'astreinte ne peuvent pas dépasser le nombre de 1 par mois, en cas d'astreinte sur un cycle hebdomadaire, ou l'équivalent de 8 jours par mois. Deux cycles pourront être autorisés dans des cas exceptionnels.

Le salarié et sa hiérarchie complètent le tableau périodique de suivi individuel d'astreinte (cf. §5).

Ce tableau permet de fixer, au préalable, les périodes d'astreinte et d'en suivre l'indemnisation.

Mensuellement, chaque salarié remet à son Responsable de service ces tableaux de suivi afin que ce dernier les vise et les transmette à la fonction Personnel pour prise en compte dans la paie.

Ces tableaux doivent être conservés pendant un an afin d'être présentés, le cas échéant, aux agents de contrôle (Inspection du travail).

4. INDEMNISATION DE L'ASTREINTE HORS TEMPS DE TRAVAIL

Principe : un salarié ne peut être en astreinte durant son temps de travail effectif.

L'indemnisation de l'astreinte se fait par l'acquisition **d'unités d'astreinte** selon le principe suivant :

Astreinte hors temps de travail pour les salariés non forfaités :

| | |
|--|------------|
| La journée est travaillée sur la semaine | 0,5 unités |
|--|------------|

Astreinte hors temps de travail toutes populations :

| | |
|--|---------|
| La journée est non travaillée sur la semaine | 1 unité |
| 1 nuit en semaine | 1 unité |

| | Astreinte < 4 heures | Astreinte ≥ 4 heures et > 10 heures | Astreinte ≥ 10 heures |
|---|----------------------|--|-----------------------|
| Samedi : (00 h 00 à 24 h 00) | 0 unité | 1 unité | 2 unités |
| Dimanche ou jours fériés (00 h 00 – 24 h 00) | 0 unité | 1,5 unités | 3 unités |

Exemples d'une semaine complète d'astreinte du lundi au dimanche :

- Salarié non forfaité = $(0,5 \times 5) + (1 \times 5) + 2 + 3 = 12,5$ unités maxi
- Salarié forfaité = $(1 \times 5) + 2 + 3 = 10$ unités maxi

Cas particulier :

- Des demi-unités pourront être attribuées en cas d'astreintes courtes et fréquentes (exemple : astreinte les soirs de semaine de 17 h 00 à 21 h 30).
- En cas de travail en horaires décalés, le 2^e jour de repos hebdomadaire est assimilé à un samedi.

5. ANNEXES

BAREME

Au 1^{er} février 2010, chaque unité d'astreinte acquise mensuellement donne droit à une indemnité forfaitaire de :

17,20 €

ACCEPTATION D'ASTREINTE

Compte tenu de la nécessité d'assurer un fonctionnement régulier des applications, systèmes et installations sur le site de

Je soussigné, M. / Mme / Melle, m'engage à assurer des périodes d'astreinte et durant ces périodes :

- à pouvoir être joint dans un délai maxi de
- à intervenir dans un délai maxi de
- à effectuer à distance les tâches suivantes :

- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖

Les cycles d'astreinte ne peuvent pas dépasser le nombre de 1 par mois, en cas d'astreinte sur un cycle hebdomadaire, ou l'équivalent de 8 jours par mois. Deux cycles pourront être autorisés dans des cas exceptionnels.

En contrepartie, chaque période d'astreinte donnera lieu à une indemnisation selon les règles en vigueur.

Cet engagement lié à la fonction tenue concerne l'année en cours et est renouvelable annuellement avec l'accord des parties.

Fait à :

Le :

Signature précédée de la mention manuscrite
"Bon pour accord"

TABLEAU MENSUEL DE SUIVI INDIVIDUEL D'ASTREINTE

NOM :

ETABLISSEMENT :

PRENOM :

RATTACHEMENT (sigle) :

CODE PERSONNEL :

Désigné le :

Pour la période du : au :

| PLAGE D'ASTREINTE | | ACQUISITION D'UNITES D'ASTREINTE |
|--|--|--|
| Préciser la date de début et le début de la plage horaire | Préciser la date de fin et la fin de la plage horaire | |
| | | |

TOTAL UNITES ACQUISES

Chaque unité donne droit à une indemnité forfaitaire fixée par barème.

| Signature du salarié | Signature du Responsable hiérarchique | Signature du Responsable du Personnel |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | | |
| Date : | Date : | Date : |