**ACCORD D’ENTREPRISE**

**relatif à un régime d’astreinte, au travail du samedi**

**et des jours fériés au sein de la société**

**NXP Semiconductors France**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**NXP SEMICONDUCTORS France SAS**, ,

Représentée par.

Ci-après dénommée "l'Entreprise"

D’une part,

**ET**

**Les** **Délégués Syndicaux** de l'Entreprise représentant les organisations suivantes :

Pour le syndicat CFE-CGC,

Pour le syndicat CFDT,

Pour le syndicat FO,

D’autre part.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**Préambule**

La société NXP intervient dans la conception et la commercialisation de circuits intégrés de semi-conducteurs. L’évolution permanente de la technologie et les besoins spécifiques de ses clients imposent un accroissement de la flexibilité des équipes.

La direction et les partenaires sociaux insistent sur le caractère fondamentalement exceptionnel du travail du samedi, des jours fériés comme des astreintes.

Les signataires conviennent de la nécessité de donner un cadre pour l’application de ces dispositions.

Des mesures concernant le travail du samedi et des jours fériés ont déjà été fixé par accord collectif du   
27 avril 2017, pour autant cet accord ne traite que des contreparties liées à ces mesures exceptionnelles.

Les parties signataires conviennent donc de la nécessité de définir un régime d’astreinte au sein de l’entreprise de façon à faire face à certaines situations imprévisibles et/ou exceptionnelles nécessitant une assistance d’urgence et des expertises spécifiques lors du déroulement de certaines étapes des projets.

Le présent accord a notamment pour objet de :

* Compléter les dispositions du travail du samedi et des jours fériés (exclu le dimanche férié),
* Fixer le mode d’organisation des astreintes et les compensations auxquelles elles donnent lieu.

**Article 1 – Champ d’application de l’accord**

Article 1.1 : Application de l’accord

Le présent accord s’applique aux sites NXP situés en France.

Il concerne notamment les techniciens et les cadres travaillant sur des projets de recherche et de développement avec des équipes internationales.

Cette énumération n’a qu’une valeur indicative de sorte que les catégories d’emploi (existantes ou à venir) non visées précédemment pour lesquelles il est nécessaire d’organiser des astreintes seront également concernées par ce dispositif et se verront appliquer les dispositions du présent accord.

Article 1.2 : Notion de volontariat

Afin de concilier les nécessités d’organisation du service avec la vie personnelle des salariés, les parties conviennent de privilégier le volontariat pour l’application de cet accord.

Les salariés qui participeront au travail du samedi, des jours fériés ou aux périodes d’astreinte seront alors choisis par roulement par la direction parmi les salariés s’étant déclarés volontaires.

Toutefois, les parties reconnaissent expressément, que si le recours au volontariat est privilégié, les nécessités de service peuvent conduire à solliciter des salariés non volontaires ayant des compétences requises pour réaliser les tâches attendues.

Toutefois, le refus de l’astreinte, du travail le samedi ou d’un jour férié, ne pourra donner lieu à sanction et ne figurera pas dans le dossier du salarié en particulier au moment de l’appréciation des performances.

Ce sera notamment le cas :

- si le nombre de salariés s’étant déclarés volontaires est insuffisant ;

- ou si pour une période déterminée, aucun salarié s’étant déclaré volontaire n’est disponible.

**Article 2 – Travail exceptionnel du samedi et des jours fériés**

Article 2.1 : définition du travail du samedi et des jours fériés

Le samedi est un jour ouvrable. Les jours fériés sont des jours habituellement non travaillés.

Ces jours sont considérés comme des jours de travail sollicités exceptionnellement par le responsable hiérarchique dans le cadre de sa responsabilité d’organisation.

Ces journées seront donc prévues et planifiées avec un délai de prévenance de plus de 8 jours calendaires.

Exceptionnellement, ce délai en accord avec les salariés concernés pourra être plus court.

Il s’agit de samedis ou de jours fériés travaillés supplémentaires aux journées prévues dans le contrat de travail (du lundi au vendredi).

Article 2.2 : contreparties au travail du samedi ou des jours fériés

Les contreparties au travail du samedi et des jours fériés ont été fixées dans l’accord d’entreprise du   
27 avril 2017 relatif aux congés exceptionnels au sein de NXP Semiconductors France et sont reprises et complétées dans le présent article.

La récupération du travail des samedis ou des jours fériés (tout ou partie) s’effectuera, dans les 60 jours suivants à une date fixée avec le manager responsable.

Cette récupération s’effectuera dans les conditions suivantes :

Récupération d’une durée identique à la durée du temps de travail effectué ;

Versement d’une indemnité de 100 euros brute pour une présence minimum de 6 heures.

Dans le cas où l’intervention du samedi serait inférieure à 6 heures, les indemnités kilométriques dues au titre du déplacement seront remboursées lors des déplacements.

Article 2.3 : respect du repos hebdomadaire

Le responsable hiérarchique et le salarié doivent s’assurer de la prise du repos hebdomadaire (35 heures consécutives).

**Article 3 – Régime de l’astreinte**

Article 3.1 : application directe de l’accord

La mise en place de l’organisation du travail sous forme d’astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, bien que la voie du volontariat soit privilégiée par l’entreprise, les astreintes sont considérées comme des sujétions inhérentes aux fonctions des salariés relevant d’emplois nécessitant leur mise en œuvre.

Article 3.2 : définition de l’astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une 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.

Afin de répondre aux impératifs liés à l’organisation du service ou des moyens/équipements à mettre en œuvre, le salarié :

* Devra en tout état de cause être joignable ;
* Pourra être amené à effectuer une intervention au sein de l’entreprise, c’est-à-dire pour effectuer une intervention sur un site NXP ;
* Pourra être amené à effectuer une intervention à distance, c’est-à-dire dans un lieu de son choix hors de l’entreprise.

Article 3.3 : conditions relatives à la localisation du salarié

Lors des périodes d’astreinte, les salariés concernés devront être :

* Joignables sous un délai de 30 minutes maximum.
* En cas d’intervention au sein de l’entreprise, présent sur site sous un délai d’une demi-heure de préparation personnelle auquel s’ajoute le temps de trajet habituel domicile/travail. Dans ce cas, les salariés ne sont pas impérativement tenus de demeurer à leur domicile ou à proximité dès lors que leur localisation au cours de leur période d’astreinte leur permet d’intervenir dans le délai imparti.

Lorsque les interventions au cours de l’astreinte pourront se réaliser « à distance », les salariés en période d’astreinte devront être en mesure d’accéder aux outils permettant de procéder à ces interventions (par exemple poste informatique) dans un délai maximum d’une heure.

L'intervention « à distance » sera privilégiée chaque fois que les conditions techniques de la mission et les moyens d'intervention à distance mis à disposition du salarié le permettent.

Article 3.4 : volontariat

Les salariés se verront remettre un questionnaire leur permettant d’indiquer s’ils sont volontaires ou non pour participer aux périodes d’astreinte.

Article 3.5 : période d’astreinte

Les salariés en astreinte sont tenus de rester disponibles en dehors des plages horaires habituelles de travail (comme par exemple le travail un jour férié, le samedi ou le dimanche) sur une période définie dans la perspective d’intervenir pour débloquer des situations ou de passer des étapes sensibles ou susceptibles de retarder le déroulement d’un processus attendu par l’organisation ou les clients.

Article 3.6 : planification des astreintes

Article 3.6.1 : remise d’une planification individuelle

La planification des astreintes est organisée sur la durée de l’opération, de l’activité attendue, ou de l’étape du projet considéré.

La planification individuelle comportant les périodes et horaires d’astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours à l’avance.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles la programmation individuelle des astreintes, tout comme ses éventuelles modifications, pourront être portées à la connaissance des salariés dans un délai plus court qui ne pourra être inférieur à un jour franc. Les frais engendrés par la communication ou modification d’une planification individuelle en deçà d’un délai de 5 jours calendaires seront pris en charge sur présentation de justificatifs.

Article 3.6.2 : période exclues des astreintes

Aucune période d’astreinte ne peut être programmée pendant une période de suspension du contrat du salarié (congés, maladie, RTT…) ou lors d’une période de formation.

Article 3.7 : incidence des astreintes sur le temps de travail et de repos

La période d’astreinte n’est pas assimilée à du temps de travail effectif. Seule la durée d’intervention en cours d’astreinte est considérée comme un temps de travail effectif.

Par conséquent, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale du repos quotidien et hebdomadaire.

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir pendant leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Pour rappel, tous les salariés doivent bénéficier d’un repos quotidien de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire de 35 heures.

Si du fait d’une intervention en cours d’astreinte, le salarié ne peut bénéficier du temps de repos quotidien ou hebdomadaire minimum, le repos doit être alors accordé à compter du terme de l’astreinte sauf si le salarié a pu en bénéficier avant le début de l’intervention.

Article 3.8 : incidence d’une intervention en cours d’astreinte

Article 3.8.1 : Evaluation de la période d’intervention

La période pendant laquelle le salarié est tenu d’intervenir en cours d’astreinte, dite « période d’intervention », constitue un temps de travail effectif.

Lorsqu’un déplacement au sein de l’entreprise est nécessaire, la période d’intervention couvre le temps de trajet et le temps de présence sur le site.

Lorsque l’intervention peut être réalisée à distance, la période d’intervention :

- débute à compter du moment où le salarié utilise les moyens permettant de procéder à cette intervention à distance ;

- prend fin au terme de cette utilisation.

Au terme de chaque période d’astreinte (fin de l’étape du projet concerné) au cours de laquelle le salarié a été contraint d’intervenir, celui-ci déclare par courriel au service RH , copie manager local la durée et horaires (jours et heures) des périodes d’intervention et le cas échéant, en opérant une distinction entre le temps nécessaire au trajet et le temps de présence sur site.

Article 3.8.2 : Rémunération de la période d’intervention

La période d’intervention constitue un temps de travail effectif.

Elle est donc rémunérée en tant que telle :

* Salariés en horaire collectif ou au décompte en heures

Les heures d'intervention s'ajouteront aux heures effectuées au cours de la même semaine et seront payées en plus de la rémunération habituelle, au taux horaire normal du salarié auquel s'ajouteront, le cas échéant, les majorations liées au travail de nuit et au travail un jour férié, ainsi que les éventuelles majorations liées aux heures supplémentaires.

* Salariés en forfait jours

Les heures d'intervention seront rémunérées par une indemnité forfaitaire horaire.

Le montant de l’indemnité horaire se calculera de la manière suivante :

du lundi au samedi :

* de 6 heures à 22 heures : 16€ / heure
* de 22 heures à 6 heures : 23€ / heure

le dimanche et les jours fériés

* de 6 heures à 22 heures : 32€ / heure
* de 22 heures à 6 heures : 46€ / heure

Les temps d’intervention seront récupérés en accord avec les responsables hiérarchiques.

Au-delà de 6 heures d’intervention, ce temps s’imputera sur le forfait jours des salariés cadre.

Article 3.8.3 : Montant maximum de l’astreinte

Le montant maximal de l’astreinte sera limité au montant de 366€ par jour (astreinte + indemnité)

Article 3.8.4 : Garanties apportées pour le temps de repos

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir pendant leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Si du fait d’une intervention en cours d’astreinte, le salarié ne peut bénéficier du temps de repos quotidien ou hebdomadaire minimum, le repos doit être alors accordé à compter du terme de l’astreinte sauf si le salarié a pu en bénéficier avant le début de l’intervention.

La part du temps de repos s’imputant normalement sur le temps de travail du poste suivant n’entraîne pas de réduction de la rémunération.

En cas de dérogation au repos légal, l’inspecteur du travail doit être averti.

Article 3.8.5 : Frais professionnels liés à l’intervention

Les indemnités kilométriques dues au titre du déplacement seront remboursées dès lors qu’il n’y aura pas de récupération d’une journée complète.

Une prime de panier sera versée selon les modalités légales et conventionnelles.

Article 3.9 : contreparties à la réalisation d’astreinte

La réalisation de l’astreinte, sans préjudice de la rémunération spécifique liée aux périodes d’intervention, ouvre droit à une compensation financière dans les conditions prévues par le présent article.

Il sera versé une indemnité forfaitaire d’un montant brut de :

* 35 € par astreinte de nuit et par tranche de 24 heures ;
* 35 € par astreinte le samedi et par tranche de 24 heures ;
* 60 € par astreinte le dimanche ou un jour férié et par tranche de 24 heures.

Article 3.10 : moyens accordés en vue de la réalisation d’astreinte

Les salariés réalisant des astreintes disposeront des outils professionnels suivants : téléphone mobile, ordinateur portable.

Ces outils ne devront être utilisés que dans un strict cadre professionnel.

Pour les salariés ne disposant pas de ces outils dans le cadre habituel de leurs missions, ils leur seront remis préalablement au début de la période d’astreinte. Les salariés devront les restituer sans délai au terme de l’astreinte.

**Article 4 : Consultation des représentants du personnel**

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du CHSCT et du Comité Central d’Entreprise.

**Article 5 - Prise d'effet et durée**

Le présent accord devra être soumis à la consultation des CHSCT et du Comité Central d’Entreprise.

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

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

Le présent accord pourra être révisé à tout moment sur demande de l’une ou l’autre des parties signataires.

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel avenant ou accord.

Dans un délai d’un an suivant l’application du présent accord, les parties signataires s’engagent à se rencontrer en vue d’entamer des négociations relatives à l’adaptation du présent accord.

**Article 6 - Dispositions finales**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un sur support électronique) auprès de la DIRECCTE dont relève le siège social de la société et au conseil de prud'hommes de Longjumeau.

Les parties signataires conviennent que l’ensemble des dispositions du présent accord ne doivent pas faire l’objet d’une publication dans la base de données nationale.

Cette demande sera formulée sur un document spécialement établi à cet effet et communiquée lors du dépôt de l’accord.

Fait à Saclay le xx septembre2017, en 7 exemplaires, dont un remis à chacun des syndicats représentatifs.

La Direction CFE CGC

CFDT

FO

**ANNEXE 1**

Tableau récapitulatif de la rémunération et des indemnités

relatives au travail du samedi, des jours fériés et des astreintes



**ANNEXE 2**

Questionnaire (en référence à l’article 3.4 de l’accord).

**Volontariat à l’astreinte**

Nom du salarié :

Nom du responsable hiérarchique sollicitant l’astreinte :

Date :

Volontaire à l’astreinte :

* Oui
* Non

Volontaire pour des horaires d’astreinte (en dehors des places horaires habituelles) :

Lundi au vendredi de nuit

Samedi en jour  Samedi en nuit

Dimanche en jour  Dimanche en nuit

Jour férié en jour  Jour férié en nuit

**NB** : Mise en œuvre : la planification individuelle des périodes et des horaires est portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours à l’avance sauf cas exceptionnel qui ne peut pas être inférieur à 1 jour.

**ANNEXE 3**

Formulaire d’astreinte (en référence à l’article 3.6 de l’accord).

**Formulaire de déclaration d’astreinte**

**Coordonnées**

Nom du salarié :

Nom du responsable hiérarchique sollicitant l’astreinte :

**Astreinte**

Période de l’astreinte :

|  |  |
| --- | --- |
| Date de début de l’astreinte | Date de fin de l’astreinte |
|  |  |

Nature de l’activité nécessitant l’astreinte :

Horaires d’astreinte :

Lundi au vendredi de nuit

Samedi en jour  Samedi en nuit

Dimanche en jour  Dimanche en nuit

Jour férié en jour  Jour férié en nuit

**Intervention**

Nature de l’intervention :

Sur site  A distance

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Date d’intervention |  |  |  |  |
| Horaire de début |  |  |  |  |
| Horaire de fin |  |  |  |  |

**Temps de repos**

Report éventuel du temps de repos après la fin de la dernière intervention :

Hebdomadaire Quotidien

Oui  Oui

Non  Non

**NB** : Pour rappel, tous les salariés doivent bénéficier d’un repos quotidien de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire de 35 heures.

Si du fait d’une intervention en cours d’astreinte, le salarié ne peut bénéficier du temps de repos quotidien ou hebdomadaire minimum, le repos doit être alors accordé à compter du terme de l’astreinte sauf si le salarié a pu en bénéficier avant le début de l’intervention.