|  |
| --- |
| **ACCORD RELATIF A L’ORGANISATION DU SERVICE EXPLOITATION ET MAINTENANCE D’AIR LIQUIDE ADVANCED BUSINESS** |

**ENTRE**

**AIR LIQUIDE ADVANCED BUSINESS (ALaB),** Société Anonyme, dont le siège est à Paris (75007) ,6 Rue Cognacq Jay,

Représentée par Xxx Directeur Général, dûment mandaté

 **D’une part,**

**ET**

Xxx

En qualité d’élu à la délégation unique du personnel

Dûment mandaté par **la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** en tant qu’organisation syndicale reconnue représentative dans la métallurgie

**D’autre part.**

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L. 2232-21 du Code du travail, en l’absence de délégués syndicaux dans l’entreprise, les représentants élus à la délégation unique du personnel peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s’ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l’entreprise.

Conformément à l’article L. 2232-21 du Code du travail, les cinq organisations syndicales reconnues comme représentatives dans la métallurgie et les élus ont été informés, le 16 février 2017, de la volonté de l’employeur d’engager des négociations.

Le 1er mars 2017, l’employeur a été informé du mandatement de Xxx par la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT). L’employeur n’a eu connaissance d’aucun autre mandatement.

Les négociations se sont engagées avec l’élu mandaté à partir du 17 mars 2017.

Le présent accord fixe le cadre dans lequel s’inscrit le travail par relais, le travail de nuit et l’astreinte.

Les Parties s’accordent sur le fait que, pour que cette nouvelle organisation du service “Exploitation et Maintenance” fonctionne, il est nécessaire qu’au moins :

* 9 salariés fassent partie de l’une des trois équipes par relais,
* 10 salariés (dont le personnel d’encadrement) réalisent des astreintes.

La Direction s’engage à tout mettre en œuvre pour veiller au respect de ces deux seuils planchers.

**TITRE 1 : DISPOSITIONS LIMINAIRES**

**Article 1 : Recours au travail par relais, au travail de nuit et à l’astreinte**

Le recours au travail par relais, au travail de nuit et à l’astreinte est justifié par la nécessité d’assurer la continuité de service auprès des clients.

**Article 2 : Salariés concernés**

Les dispositions ci-après s’appliquent au personnel assurant la permanence de fonctionnement des infrastructures de la Société, à savoir les membres de l’équipe “Exploitation et Maintenance”.

Le personnel d’encadrement des équipes “Exploitation et Maintenance” conserve son autonomie en matière d’organisation de son temps de travail. Le personnel d’encadrement n’est donc pas concerné par les dispositions du titre 2 et du titre 3 relatives au travail par relais et au travail de nuit.

En revanche, les dispositions du titre 4 relatives à l’astreinte s’appliquent pleinement au personnel d’encadrement.

**TITRE 2 : TRAVAIL PAR RELAIS**

**Article 3 : Définition du travail par relais**

Le travail par relais consiste, à l’intérieur d’un groupe de salariés ayant la même activité, à pratiquer des horaires décalés. Le présent accord prévoit la mise en place d’équipes dites « chevauchantes », c'est-à-dire que les horaires des trois équipes se chevaucheront à certains moments de la journée.

**Article 4 : Rotation des équipes**

Les salariés concernés travailleront, par équipe, successivement :

* une semaine « le matin »,
* une semaine « la journée »,
* une semaine « le soir ».

Lors de l’établissement du planning, les postes du “matin”, de “la journée” et du “soir” sont répartis de manière équitable entre les salariés concernés.

En principe : l’équipe du “matin” et l’équipe du “soir” sont composées de 3 salariés.

En cas de circonstances particulières : l’équipe du “matin” et l’équipe du “soir” peuvent être composées au minimum de 2 salariés afin d’éviter toute situation de travailleur isolé.

**Article 5 : Articulation du travail par relais avec l’accord sur la durée et l’aménagement du temps de travail du 7 décembre 2015**

Le présent accord s’inscrit dans la continuité de l’accord du 7 décembre 2015 sur la durée et l’aménagement du temps de travail. Cet accord s’applique aux salariés concernés à l’exception de :

* l’article 5.4 relatif aux horaires individualisés pour les salariés travaillant « le matin » et les salariés travaillant « le soir » car des horaires spécifiques sont expressément prévus par le présent accord. En revanche, cet article s’applique aux salariés travaillant « la journée ».
* l’article 5.5 relatif à l’organisation de la prise de repos pour l’ensemble des salariés concernés car des modalités spécifiques de prise de jours de repos dits “R35” sont expressément prévues par le présent accord.

Conformément à l’accord du 7 décembre 2015, la durée hebdomadaire de travail sera de 37 heures avec ouverture de jours de repos dits « R 35 ».

**Article 6 : Plages horaires visées**

Plage horaire du « matin » :

Les salariés du « matin » accomplissent 37 heures hebdomadaires :

* 6h30 à 14h45 du lundi au jeudi, soit 7h30 de travail effectif compte tenu du temps de pause prévu à l’article 8,
* 6H30 à 14h15 le vendredi, soit 7h00 de travail effectif compte tenu du temps de pause prévu à l’article 8.

Plage horaire de la « journée » :

Les salariés de la « journée » accomplissent 37 heures hebdomadaires :

* 7h30 de travail effectif du lundi au jeudi,
* 7h00 de travail effectif le vendredi

Conformément à l’accord du 7 décembre 2015, ils peuvent organiser leur temps de travail en respectant les plages fixes et mobiles suivantes :

* Plages fixes de présence :

9h – 12h,

14h-16h30 (16h le vendredi)

* Plages mobiles d’arrivées et de départ :

8h-9h,

16h30 (16h le vendredi) – 18h.

Plage horaire du « soir » :

Les salariés du « soir » accomplissent 42 heures hebdomadaires :

* 13h15 à 22h30 du lundi au jeudi, soit 8h30 de travail effectif compte tenu du temps de pause prévu à l’article 8,
* 13h45 à 22h30 le vendredi, soit 8h00 de travail effectif compte tenu du temps de pause prévu à l’article 8.

**Article 7 : Heures supplémentaires**

Conformément à l’article 5.7 de l’accord du 7 décembre 2015, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies, pendant l’année, sur une semaine, au-delà de 37 heures de travail effectif et demandées par la hiérarchie.

Pour le calcul des heures supplémentaires, les jours de repos (exceptés le samedi et le dimanche) sont valorisés comme si le salarié avait travaillé au sein de l’équipe de “journée”.

Tous les salariés concernés pourront être amenés à effectuer des heures supplémentaires sur demande expresse du responsable hiérarchique.

Les salariés travaillant le « soir » seront amenés à travailler de manière effective 42 heures par semaine et donc à réaliser 5 heures supplémentaires. Par exception, ces 5 heures supplémentaires seront effectuées sans que cela soit demandé expressément par le responsable hiérarchique.

Conformément à l’article 5.7.3 de l’accord du 7 décembre 2015, les heures supplémentaires donneront lieu à majoration de salaire selon les dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur, soit actuellement, selon les règles suivantes :

* de la 38e heure et jusqu’à la 43e heure incluse, les heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de salaire égale à 25%,
* les heures supplémentaires au-delà, donneront lieu à une majoration de salaire égale à 50%.

Les heures supplémentaires seront payées le mois suivant leur réalisation.

**Article 8 : Temps de pause repas**

Durant les temps de pause repas, le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps de pause repas est égal à 45 minutes.

Conformément à l’article L. 3121-16 du Code du travail, les salariés travaillant :

* le « matin » bénéficieront de 45 minutes de pause avant 12h30.
* la « journée » bénéficieront de 45 minutes de pause entre 11h30 et 14h00.
* le « soir » bénéficieront de 45 minutes de pause avant 19h15.

Une salle de repas équipée de moyens matériels permettant de réchauffer des plats sera mise à la disposition des salariés travaillant le soir, dite salle hors sac.

Les collaborateurs auront également accès au bâtiment ITER pour la pause repas (repas froids).

Compte tenu des conditions particulières d’organisation du travail, les salariés travaillant le soir auront droit à une indemnité de restauration sur le lieu de travail telle que prévue par l’arrêté du 20 décembre 2002.

Ce montant est, au 1er janvier 2017, de 6,40 € par repas.

Conformément à l’article 10 de l’arrêté du 20 décembre 2002 ce montant sera revalorisé au 1er janvier de chaque année par l’ACOSS et disponible sur le site de l’URSSAF (limite d'exonération pour l’indemnité de restauration sur le lieu de travail).

**TITRE 3 : TRAVAIL DE NUIT**

**Article 9 : Définition du travail de nuit**

En vertu de l’article L. 3122-2 du Code du travail, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

**Article 10 : Définition du travailleur de nuit**

Les salariés travaillant de manière habituelle de nuit ne sont pas nécessairement considérés comme des travailleurs de nuit.

Au sens de l’accord national du 3 janvier 2002 relatif au travail de nuit, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

* soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel (hors intervention lors de l’astreinte), au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes,
* soit au moins 320 heures de travail de nuit sur une période de douze mois consécutifs.

En application du titre 2 du présent accord, les salariés travaillant “le soir” accomplissent selon leur horaire habituel de travail :

* une semaine sur trois, 1h30 de travail de nuit quotidienne,
* en moyenne 130 heures de travail de nuit sur une période de douze mois consécutifs.

**Les salariés concernés ne seront donc, en principe, pas considérés comme travailleurs de nuit au sens de l’accord national du 3 janvier 2002.**

Si, pour des raisons exceptionnelles (ex: volume horaire exceptionnellement élevé d’interventions nocturnes dans le cadre d’une astreinte), un salarié venait à dépasser les 320 heures de travail de nuit alors les dispositions conventionnelles et légales en vigueur lui seront pleinement applicables.

**Article 11 : Contrepartie sous forme de repos compensateur**

Les salariés qui accomplissent, à l’occasion de leurs horaires habituels, des heures de nuit, bénéficient d’une contrepartie sous forme de repos dans les conditions suivantes :

* une demi-journée de repos si le nombre d’heures de nuit est inférieur à 40,
* une journée de repos si le nombre d’heures de nuit est compris entre 40 et 130,
* deux journées de repos si le nombre d’heures de nuit est supérieur à 130.

**Article 12 : Mesures destinées à améliorer les conditions de travail**

Afin d’améliorer les conditions de travail des collaborateurs travaillant la nuit, la Direction leur mettra à disposition une lampe de bureau individuelle et un casque bluetooth pour téléphoner.

**Article 13 : Mesures destinées à faciliter l’articulation vie professionnelle et vie personnelle**

**Article 13.1 Contraintes familiales particulières**

Lorsque le travail de nuit pose des problèmes au regard d’obligations familiales particulières, notamment avec la garde d’un enfant ou la prise en charge d’une personne dépendante, le salarié peut solliciter son/sa Responsable des Ressources Humaines (RRH).

Le/la RRH s’entretiendra dans les 30 jours avec le salarié afin d’examiner les différentes possibilités et notamment l’affectation temporaire à un poste ne comportant pas de travail de nuit.

**Article 13.2 Moyens de transport**

La Direction s’assurera que, lors de son affectation au poste comportant du travail de nuit, le salarié dispose d’un moyen de transport entre son domicile et l’entreprise à l’heure de la prise de poste et à l’heure de la fin de poste.

Après étude de la situation, il apparaît que, contrairement aux tramways, les bus ne circulent plus à 22h30. La Direction s’engage à faire appel à un taxi ou à une solution alternative équivalente pour les salariés du “soir”, afin de leur permettre de regagner les différentes lignes de tramway, celles-ci se situant dans un rayon de 5 kilomètres.

**Article 14 : Mesures destinées à favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Article 14.1 : Embauche**

L’entreprise réaffirme son engagement en faveur de l’égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de mobilité interne et de recrutement.

**Article 14.2 : Formation professionnelle**

Les salariés travaillant de nuit bénéficient, quel que soit leur sexe et comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l’entreprise.

Les salariés travaillant de nuit bénéficient, comme les autres salariés, du soutien du service des Ressources Humaines s’agissant des dispositions de formation relevant de leur propre initiative (compte personnel de formation, congé individuel de formation, conseil en évolution professionnelle).

Lors de l’entretien professionnel du salarié travaillant de nuit, les besoins en termes de formation seront abordés et validés avec le responsable hiérarchique et les périodes de formation prévues devront être intégrées dans le planning de l’équipe et du salarié.

**TITRE 4 : ASTREINTE**

**Article 15 : Définition de l’astreinte**

L’astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

**Article 16 : Périodes d’astreinte**

Le personnel concerné pourra être d’astreinte durant les périodes suivantes :

* période 1 : du lundi 22h30 au mardi 6h30
* période 2 : du mardi 22h30 au mercredi 6h30
* période 3 : du mercredi 22h30 au jeudi 6h30
* période 4 : du jeudi 22h30 au vendredi 6h30
* période 5 : du vendredi 22h30 au samedi 6h30
* période 6 : du samedi 6h30 au dimanche 6h30
* période 7 : du dimanche 6h30 au lundi 6h30.

La période d’astreinte est de 24 heures durant les jours fériés et les jours de pont.

**Article 17 : Rotation des salariés d’astreinte**

En principe : les 7 périodes sont réparties entre 5 salariés. Les périodes 5, 6 et 7 sont réparties entre 3 salariés.

Exemple :



En cas de circonstances particulières : les 7 périodes sont réparties entre 3 salariés.

Limites : un salarié ne peut pas être d’astreinte plus de 48 heures par semaine.

Un salarié ne peut pas être d’astreinte plus de 2 jours fériés ou jours de pont par an.

Un salarié ne peut pas être d’astreinte plus de 20 fois par an, durant la période 6 et 7.

**Article 18 : Objet de l’intervention**

Le personnel d’astreinte intervient en cas de défaillance technique d’une installation, et/ou suite à l’appel d’un client.

Il s’agit alors de mettre le matériel défaillant en sécurité ou de le remettre en état de service.

**Article 19 : Modalités de l’intervention**

Le personnel d’astreinte est appelé par l’équipement (alarme via sms), un client, un sous-traitant, un collaborateur ou une personne étrangère à ALaB (passant, services d’ordre, services d’intervention, etc.) qui aurait connaissance du numéro d’astreinte et souhaite une assistance ou signaler un problème.

Le personnel d’astreinte n’a pas l’obligation de rester à son domicile mais doit préalablement s’assurer de disposer d’une connexion internet et de son téléphone portable afin d’être accessible.

**Article 20 : Moyens mis à disposition**

Le collaborateur dispose obligatoirement et en permanence, pendant son temps d’astreinte, d’un ordinateur portable, d’une tablette et d’un téléphone portable mis à disposition par l’entreprise. Ce dernier devra être en état de fonctionnement et de réception.

 **Article 21 : Rémunération de la période d’astreinte**

Le personnel d’astreinte perçoit un forfait d’un montant brut équivalent à 1 fois le point de la métallurgie pour une période d’astreinte d’une heure.

Ce forfait est doublé en cas d’astreinte un jour férié et un jour de pont.

**Article 22 : Rémunération du temps de travail en cas d’intervention**

Les heures d'assistance à distance, les heures d’intervention sur site ainsi que les trajets domicile – site durant une astreinte constituent du travail effectif.

Le temps de travail effectif, tel que décrit précédemment, est rémunéré sur la base du salaire horaire du collaborateur majoré de 50%.

Par exception, les heures d’intervention effectuées un jour férié ou un jour de pont sont majorées de 100%.

Toute tranche de 30 minutes de travail effectif commencée est due en intégralité.

Si, du fait de ces interventions, un salarié est amené à travailler durant la semaine plus de 37 heures, cette majoration intègre la majoration pour heures supplémentaires. Ces majorations ne se cumulent donc pas.

*Exemple : Compte tenu de ses horaires normaux de travail, un salarié travaille 37 heures au cours de la semaine. Puis, étant d’astreinte le week-end, il intervient 2h00.*

*Ces 2 heures d’intervention sont considérées comme des heures supplémentaires mais sont majorées à hauteur de 50% (cette majoration pour heure d’intervention à 50% intègre la majoration pour heures supplémentaires à 25%).*

**Article 23 : Intervention en dehors du cadre de l’astreinte**

De manière très exceptionnelle un salarié n’étant pas d’astreinte pourra être contacté, soit par le salarié d’astreinte, soit par son responsable, afin qu’il prenne le relais sur l’intervention.

Le salarié n’étant pas d’astreinte, il n’a pas l’obligation de répondre à l’appel et a fortiori n’a pas l’obligation d’intervenir.

Si ce dernier choisit d’intervenir, son intervention est rémunérée dans les conditions définies à l’article 22.

Le management prendra les mesures nécessaires afin que ces interventions restent très exceptionnelles.

**Article 24 : Départ anticipé donnant lieu à une indemnité**

Un collaborateur contraint d’abandonner l’astreinte technique suite à une mutation ou à la demande de sa hiérarchie percevra, le dernier mois d’astreinte, une indemnité forfaitaire équivalent à :

55 fois le point de la métallurgie x nombre d’année d’astreinte dans la limite de 10 années.

Le point de la métallurgie retenu est celui en vigueur l’année de l’application de cette prime.

**TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 25 : Information des salariés**

En fin d’année, un planning des équipes et des périodes d’astreinte est porté à la connaissance de chaque salarié concerné. Toutefois, il peut être modifié en cas de circonstances exceptionnelles.

En cas d’impossibilité de faire partie de l’équipe initialement prévue (maladie, raisons familiales, astreinte difficile) ou d’assurer une astreinte, le collaborateur informe au plus tôt le Responsable en charge du planning d’astreinte qui réajustera le planning en conséquence.

Un outil d’enregistrement des heures effectuées dans le cadre de cet accord sera mis à disposition des salariés et fera office de base de calcul pour la rémunération associée.

**Article 26 : Respect de la législation en matière de temps de travail**

Les interventions du personnel dans le cadre de l’astreinte sont assurées dans le respect des obligations légales et conventionnelles notamment en matière d’organisation et de durée du travail (durée journalière de 10 heures, 11 heures de repos au minimum entre 2 jours de travail, 35 heures de repos hebdomadaire minimum, durée hebdomadaire maximale de 48 heures).

Afin de permettre un respect effectif de la législation en matière de temps de travail, les parties s’accordent autour des mesures ci-après.

**Article 26.1 : Information du manager en cas de risque de dépassement**

Si un collaborateur de l’astreinte estime, au cours d’une intervention, que l’un des seuils horaires risque d’être atteint, il doit en informer au plus vite sa hiérarchie qui a autorité pour prendre les mesures qui s’imposent et notamment faire appel à des personnes supplémentaires ayant les compétences techniques requises ou décider de la poursuite de l’intervention par l’intéressé si la sécurité est en jeu.

**Article 26.2 : Modification exceptionnelle du planning d’équipe**

En cas d’impossibilité de faire partie de l’équipe de “la journée” en raison d’une astreinte nocturne difficile, le collaborateur informera son manager qu’il travaillera “la soirée” afin de décaler son heure de prise de poste.

En cas d'intervention nocturne en dehors du cadre de l'astreinte, le salarié intervenant volontairement informera son manager qu’il travaillera “la soirée” afin de décaler son heure de prise de poste si nécessaire.

De manière exceptionnelle, les salariés du “matin” pourront intervertir entre eux les jours d’astreinte du week-end, sous réserve de l’accord du responsable hiérarchique.

**Article 26.3 : R35 imposé**

Lorsqu’un salarié est d’astreinte du samedi 6h30 au dimanche 6h30, il doit nécessairement prendre au moins un jour de repos lors des 5 jours précédents (lundi au vendredi).

**Article 27 : Consultation de la délégation unique du personnel**

Compte tenu du caractère novateur de cette nouvelle organisation du travail et des implications possibles en matière de santé au travail, la délégation unique du personnel a été préalablement consultée.

Cette consultation s’est faite sur la base d'une note écrite exposant les motifs de la mise en place du travail par relais et du travail de nuit.

La délégation unique du personnel, exerçant les prérogatives du comité d’entreprise et du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a émis un avis favorable à la mise en place du travail par relais et du travail de nuit.

**Article 28 : Consultation du médecin du travail**

Conformément à l’article L. 3122-10 du Code du travail, le médecin du travail a été préalablement consulté.

Cette consultation s’est faite sur la base d'une note écrite exposant les motifs de la mise en place du travail par relais et du travail de nuit.

Le médecin du travail a émis un avis favorable à la mise en place du travail de nuit.

**Article 29 : Conditions de consultation des salariés**

Conformément à l’article L. 2232-21-1 du Code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Conformément aux dispositions du décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016, cette consultation :

* fera l’objet d’une information, par mail, des salariés au moins 15 jours avant,
* sera organisée dans un délai de deux mois à compter de la conclusion de l’accord.

La consultation des salariés aura lieu le vendredi 29 septembre, entre 9h et 11h, à Sassenage, en salle “Belledonne”, au scrutin secret sous enveloppe.

Ce scrutin aura lieu pendant le temps de travail et n’occasionnera aucune perte de rémunération.

Seront considérés comme électeurs, les salariés ayant au moins 3 mois d’ancienneté au jour du scrutin.

Les salariés pourront voter :

* **Pour** l’approbation de l’accord relatif à l’organisation du service “Exploitation & Maintenance” d’Air Liquide Advanced Business,
* **Contre** l’approbation de l’accord relatif à l’organisation du service “Exploitation & Maintenance” d’Air Liquide Advanced Business,

Un bureau de vote composé de 2 salariés de l’entreprise veillera au bon déroulé de la consultation.

Si le nombre de votants est inférieur à 10, le scrutin sera considéré comme invalide.

Le résultat du vote fera l'objet d'un procès-verbal communiqué par mail à l’ensemble des salariés. Ce procès-verbal sera annexé au présent accord lors de son envoi à l’organisation syndicale mandante. Ce procès-verbal sera également annexé au présent accord lors de son dépôt à l’inspection du travail.

**Article 30 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 16 mois, à compter de la date de signature, sous réserve de son approbation par la majorité des salariés.

**Article 31 : Publicité**

Sous réserve d’approbation par les salariés, cet accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D.2231-2 du Code du travail, soit en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Grenoble.

Fait à Sassenage, le 12 septembre 2017

|  |  |
| --- | --- |
| **POUR LA DIRECTION**, Xxx  | **POUR LA CFDT**,Xxx, en qualité d’élu mandaté |