**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A L'ORGANISATION DU SYSTEME D’ASTREINTES ET DE TRAVAUX PROGRAMMES**

**ENTRE**

**La Société COLT TECHNOLOGY SERVICES**, Société par Actions Simplifiée, immatriculée sous le numéro 402 628 838 au registre du Commerce et Sociétés de Nanterre, dont le siège social est situé 23-27 rue Pierre Valette, 92240 Malakoff,

Représentée par Anne-Charlotte Vaucelle, Responsable des Ressources Humaines,

Ci-après la « **Société** »

**D’une part,**

**ET**

Monsieur Olivier Le Guillou, Délégué Syndical représentant l’organisation syndicale CFDT,

Monsieur Olivier Huré, Délégué Syndical représentant l’organisation syndicale CFTC,

Monsieur Jean-Baptiste Smaili, Délégué Syndical représentant l’organisation syndicale CGT,

Ci-après, « **les Organisations Syndicales** »

**D’autre part,**

Ci-après désignées ensemble les **« Parties »**

**PREAMBULE**

La Société Colt Technology Services est le principal opérateur pan-européen fournissant aux entreprises opérateurs télécom et fournisseurs de services Internet des solutions de réseaux privés à haut débit, d'accès et d'hébergement Internet, de téléphonie.

Au travers de ses boucles locales et de son propre réseau européen en fibres optiques SDH et réseaux IP, la Société offre à ses clients des niveaux de qualité, de flexibilité et de sécurité supérieurs aux standards du marché.

La Société est présente sur l'ensemble du territoire national et dispose de plusieurs établissements situés à Malakoff, Lyon, Paris, et Marseille.

Elle applique la Convention Collective Nationale des Télécommunications du 12 octobre 2000 (ci-après la « ***Convention Collective*** »), qui autorise à déroger au travail dominical.

Afin d'assurer la continuité de service requise par les besoins clients et ainsi permettre la sauvegarde et la création d'emplois, la Société souhaite mettre en place une nouvelle organisation de travail en astreinte.

Il est rappelé que les travaux programmés ainsi que les astreintes ne sont réalisés qu’à la demande de l’employeur, un salarié ne pouvant se déclarer de lui-même en astreinte ou en travaux programmés.

Le présent accord relatif à l'organisation du travail en astreintes et travaux programmés (ci-après l’« ***Accord***») a pour objet d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre de cette organisation du travail au sein de la Société.

La mise en œuvre du travail en astreinte et travaux programmés par le biais du présent accord a pour but de garantir aux salariés concernés par ce type d'organisation du travail, des modalités d'accompagnement spécifiques aux contraintes qui y sont liées tant sur le plan financier que sur celui des conditions de travail.

A cette fin, compte tenu des contraintes imposées par le travail posté, seront également abordés dans le présent Accord les conditions relatives au travail de nuit.

Plusieurs réunions de négociations se sont tenues les 26 septembre, 5 novembre, et 4 décembre 2019.

Cet Accord a été conclu après la consultation du Comité d'entreprise, qui s’est tenue le 4 décembre 2019.

Le présent Accord est issu de la volonté commune des Parties de définir un cadre juridique relatif au travail en astreinte adapté au personnel de la Société, par la négociation collective et à l’issue d’échanges loyaux.

Les Parties signataires précisent que le présent Accord annule et remplace les dispositions préexistantes, résultant de tout accord collectif, usage ou engagement unilatéral, dans cette matière au sein de la Société.

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent Accord s’applique aux salariés de la Société susceptibles d'exercer leur activité professionnelle selon l'organisation en travail d’astreinte et travaux programmés définie par le présent Accord.

**TITRE 1 – SPECIFICITES DES TRAVAUX PROGRAMMES**

**DEFINITION DES TRAVAUX PROGRAMMES**

Les travaux programmés en dehors des heures habituelles de travail sont par définition prévus à l’avance par le manager/chef de service et ils sont effectués en dehors de l’amplitude normale de travail. Ainsi, la notion de travaux programmés est à distinguer de celle des astreintes puisqu’ils consistent en des interventions prévisibles fixées à une date précise.

La société s’abstiendra dans la mesure du possible de désigner une personne d’astreinte pour effectuer les travaux programmés. Ainsi, le planning d’astreintes et des travaux programmés ne peuvent se superposer et être confondus. En conséquence, il appartient au manager de trouver des volontaires en priorité, et à défaut uniquement, de désigner les personnes pouvant réaliser les interventions dans la cadre des travaux programmés.

**DELAI DE PREVENANCE**

Le délai de prévenance est fixé à 48 heures minimum avant l’intervention.

**REMUNERATION ET DECOMPTE**

Les heures d’intervention dans le cadre des travaux programmés sont rémunérées selon les règles applicables aux heures supplémentaires, à savoir :

- Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25 % pour les 8 premières heures effectuées ;

- Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 50 % pour les heures suivantes, ainsi que pour les heures travaillées le dimanche.

En tout état de cause, il est convenu entre le parties d’appliquer ces majorations sur la base d’un taux plancher horaire de 35 euros bruts.

Le décompte de ces heures s’effectue à la semaine civile.

L’intervention peut se faire soit à distance (domicile), soit sur le site de travail, soit directement sur le

site du client. L’intervention à distance sera privilégiée chaque fois que les conditions techniques et

la mission le permettent.

Chaque « Travail Programmé » quelle que soit sa durée, donnera lieu à une prime de 100€ bruts. Il est ici rappelé que la réalisation d’un « travail programmé » ainsi que le paiement qui en découle se font sur la base d’une demande explicite et expresse de la direction.

**TITRE 2 – SPECIFICITES DU TRAVAIL EN ASTREINTE**

Les Parties reconnaissent qu'afin d'assurer la continuité de service attendue par ses clients, la Société est amenée à mettre en place une organisation en travail en astreinte, permettant d'assurer la continuité du service.

Le présent Titre a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre et d'application de ce type d'organisation du travail au sein de la Société.

**DEFINITION DE L’ASTREINTE**

La période d’astreinte s’entend comme 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 en dehors de ses horaires normaux de travail ou en dehors de la plage horaire couverte par l’équipe à laquelle il appartient, dans des délais prédéfinis, pour effectuer un travail au service de la Société.

L’astreinte implique donc de pouvoir intervenir à distance ou de se déplacer sur le site d’intervention dans un délai imparti.

Cette définition s’inscrit dans le cadre de l’article L. 3121-5 du Code du travail.

La notion d’astreinte est à distinguer des interventions planifiées, interventions prévisibles fixées à une date précise. Ces interventions représentent des périodes de travail effectif pendant lesquelles le salarié, présent sur le lieu de travail, ne peut vaquer librement à ses occupations. Les salariés en astreinte ne pourront pas effectuer d’interventions planifiées.

**Objet de l’astreinte**

L’astreinte a pour objet d’assurer un contact permanent afin de permettre notamment, la continuité du bon fonctionnement de certains logiciels, matériels et installations ; en donnant la possibilité dans le cas d’incidents, pannes et difficultés, d’une intervention rapide d’un spécialiste ou d’un responsable préalablement désigné.

Des astreintes peuvent être planifiées sur une même période pour un même client ou groupe de clients, pour plusieurs personnes lorsque les probabilités d’interventions peuvent être supérieures à la normale. Une hiérarchie des interventions possibles est alors organisée préalablement par le manager et communiquée aux salariés concernés. Quelle que soit sa position dans la hiérarchie d’appel, le salarié déclaré en astreinte perçoit une prime d’astreinte correspondant à la période de mobilisation.

De même, dans le cas d’une impossibilité de résolution ou de mise en place de solutions de contournement, le salarié doit prévenir dans les plus brefs délais son manager ou la personne définie immédiatement après lui dans le planning des interventions.

**Mise en astreinte**

Décision de la hiérarchie de placer un salarié en période d’astreinte durant une période déterminée et formalisée par l’ensemble des signatures du formulaire de mise en astreinte.

**Période d’intervention**

Période pendant laquelle le salarié est amené à intervenir durant une astreinte. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif.

Dans le cadre d’une intervention sur site ou hors site, le temps de transport (entre deux lieux d’intervention au cours d’une même période de temps) est considéré comme temps de travail effectif.

**Distinction entre astreintes sur site et astreinte téléphonique**

Est considérée comme astreinte sur site toute intervention avec obligation de réponse à l’appel assorti d’une obligation de déplacement à la demande de l’entreprise.

Est considérée comme astreinte téléphonique l’intervention avec obligation de réponse à l’appel et de mise en œuvre des moyens de support et d’interventions adéquats (incluant notamment l’utilisation des technologies de l’information, de type VPN ou autre outil interne, avec lesquelles un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l’employeur, est effectué hors de ces locaux).

**RECOURS A L’ASTREINTE**

**Fixation des périodes d’astreinte**

Les périodes d’astreinte sont fixées en fonction des nécessités des services et de la mission.

Elles sont habituellement déterminées selon les plages horaires maximales suivantes :

* Du lundi au vendredi, entre 18h00 et 9h00 ;
* Les weekends du vendredi 18h00 au lundi 9h00

Les périodes d’astreinte en semaine ne peuvent débuter avant 18 heures et ne peuvent se terminer après 9 heures.

Les dispositions spécifiques à chaque service pourront être déterminées par notes de service, lesquelles feront l’objet d’une discussion préalable.

Ces notes de service décriront les dispositions spécifiques à chaque service.

Les notes de service devront indiquer les moyens mis en place afin de veiller au respect de la législation du travail, notamment au regard de l’amplitude journalière maximale de temps de travail.

**Respect des règles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire**

Les dispositions légales ou conventionnelles relatives au repos quotidien entre deux journées de travail s’appliquent.

Il est rappelé que le repos quotidien doit être de onze (11) heures consécutives et le repos hebdomadaire doit être de trente-cinq (35) heures [vingt-quatre (24) heures + onze (11) heures].

Si, suite à une intervention en astreinte, le salarié arrive en cours de journée sur le lieu de travail, sa journée de travail sera complétée à hauteur de l’horaire quotidien de référence en vigueur au sein de la Société.

Exception faite de la durée d’intervention, la période d’astreinte est décomptée dans les minimales visées aux articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du Code du travail.

Les salariés qui n’ont pas été appelés ou qui ne sont pas amenés à intervenir sur le matériel de l’entreprise ou celui des clients pendant leur temps de repos quotidien ou leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Par ailleurs, et afin de respecter la réglementation sur la durée hebdomadaire du travail, soit six (6) jours de travail consécutifs, il est prévu la possibilité d’un remplacement dit « au pied levé » du salarié en astreinte.

Le salarié remplaçant « au pied levé » est un volontaire qui remplace le salarié d’astreinte, lorsqu’un évènement majeur ne permet pas à ce dernier d’assurer l’astreinte à raison d’un dépassement de la durée journalière et, ou, hebdomadaire maximale de travail, d’une maladie, etc. ;

Ce remplacement est limité à une (1) journée pendant le week-end, qui devra permettre de trouver un volontaire pour reprendre l’astreinte vacante.

La période d’astreinte du remplacement de pied levé est ouverte de 18h le vendredi à 9 heures le lundi suivant.

Le salarié appelé à travailler un septième jour consécutif pendant la période d’astreinte doit en informer immédiatement le manager d’astreinte par mail ou par tout moyen approprié. Il sera alors remplacé au pied levé par un autre salarié.

Dans l’hypothèse d’une impossibilité de remplacer ledit salarié au pied levé, notamment en raison de sous-effectif, le salarié intervenant un 7ème jour consécutif pourra bénéficier d’une journée de récupération, laquelle devra être obligatoirement prise la semaine suivante l’astreinte concernée. Le salarié et le manager devront s’accorder sur la journée de récupération souhaitée par le salarié.

Le service Ressources Humaines sera compétent pour trancher tout litige pouvant émaner de cette situation.

**FREQUENCE DES PERIODES D’ASTREINTE**

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut pas être d’astreinte :

* Pendant ses périodes de formation, de congés payés ou de RTT ;
* Plus de une semaine calendaire consécutives sur trois (3) ;
* Plus de deux (2) week-ends sur trois (3) ;
* Plus de vingt-six (26) semaines par année calendaire.

Si des circonstances exceptionnelles le nécessitent, il pourra être dérogé à ces principes. La dérogation ne pourra pas porter la période d’astreintes à plus de quatre (4) semaines consécutives, et ne pourra être utilisée qu’une seule fois par an.

Le salarié et son responsable hiérarchique seront garants du respect de la fréquence de ces périodes d’astreinte ainsi que du respect des durées maximales hebdomadaires du travail. Ainsi, il appartient au salarié de prévenir son responsable en cas de dépassement de ces durées.

**PLANIFICATION DES ASTREINTES**

**Information du salarié et délai de prévenance**

Conformément à l’article L. 3121-8 du Code du travail, la planification de l’astreinte est organisée au moins quinze (15) jours calendaires à l’avance, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de circonstances exceptionnelles, le planning peut être modifié en respectant des délais de prévenance plus courts, sans qu’ils puissent être inférieurs à un (1) jour franc. Dans la mesure du possible, il sera procédé en priorité à la recherche de volontaires. En cas d’échec dans la recherche de volontaire, la désignation du salarié sera faite en concertation avec l’équipe. Le salarié sera alors informé par son manager de cette modification par courrier électronique ou tout autre moyen assurant la réception par le salarié.

Par circonstances exceptionnelles, il est entendu notamment, évènement familial soudain, maladie, etc.

En cas de remplacement « au pied levé », le salarié remplaçant doit être prévenu avant 21 heures le samedi.

Avant chaque période d’astreintes, les salariés concernés recevront le planning individuel ou collectif des différentes périodes d’astreintes à venir selon les types d’organisation du travail. Un document type d’information leur sera remis, il leur indiquera toutes les modalités utiles pour le bon déroulement de leurs astreintes à savoir notamment :

* heure de début et de fin de la période d’astreinte ;
* délais d’intervention ;
* moyens mis à disposition des salariés (téléphone mobile, ordinateur portable, etc.) ;
* coordonnées et qualité des personnes à joindre en cas de problème ;
* modalités d’accès au site ;
* moyens de transport à utiliser pour se rendre sur le site dans les délais impartis et modalités de remboursement des frais dans le cadre des règles en vigueur ;
* de manière générale, toute information nécessaire au bon déroulement de la prestation.

Le planning prévoit également le planning des salariés volontaires pour le remplacement « au pied levé ».

**Décompte du temps de travail**

**Décompte du temps d’intervention**

La durée de l’intervention, incluant le temps de trajet dans le cas d’une intervention sur le site habituel de travail ou du client, est considérée comme un temps de travail effectif.

Le décompte des heures débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l’intervention, soit au retour du salarié à son domicile si celui-ci intervient sur site.

**Contingent annuel d’heures supplémentaires**

Les heures effectuées dans le cadre des interventions ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires, conformément à l’article L. 3121-16 du Code du travail.

**Enregistrement du temps d’intervention**

La traçabilité et le décompte du temps d’intervention effectif se fera par le renseignement systématique de l’outils mis à disposition des salariés. La saisie des heures d’intervention devra se faire au plus tard dans les 7 jours glissant qui suivent l’intervention.

**TITRE 3 – TRAVAIL DE NUIT**

Compte tenu de l'organisation du travail posté décrite au Titre 1 du présent Accord, les salariés soumis à cette organisation sont considérés comme travailleurs de nuit.

Le présent Titre a pour objet de préciser les conditions permettant de bénéficier du statut de travailleur de nuit ainsi que les contreparties ouvertes aux travailleurs postés en continu bénéficiant du statut de travailleur de nuit.

**Article 2 – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

2.1 – Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21h et 6h est considéré comme travail de nuit.

2.2 – Définition du travailleur 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, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de travail de nuit ;
* soit au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 260 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de travail de nuit.

Le travail de nuit dans le cadre du travail posté défini au Titre 1 du présent Accord ouvre droit aux contreparties définies au Titre 3 du présent Accord.

**Article 3 – Durées de travail maximales**

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

La durée journalière peut être portée de huit heures à dix heures pour les salariés dont l'activité est caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service rendu à la clientèle, sous réserve que soit respecté un temps de repos équivalent au temps du dépassement des huit heures tel que prévu par l'article R. 3122-3 du Code du travail.

Il peut également être dérogé, sous les mêmes conditions mais dans la limite de douze heures, à la durée de huit heures, en cas de circonstances exceptionnelles, telles que prévues par les articles R. 3122-1 et R. 3122-5 du Code du travail, notamment en cas d'interventions exceptionnelles à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, de catastrophes naturelles d'urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou dans les cas visés à l'article D. 3131-1 du Code du travail.

La prise des temps de repos mentionnées à l'article 3 ci-dessus ne peut modifier la rémunération des salariés concernés.

Respect des règles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire

Les dispositions légales ou conventionnelles relatives au repos quotidien entre deux journées de travail s’appliquent.

Il est rappelé que le repos quotidien doit être de onze (11) heures consécutives et le repos hebdomadaire doit être de trente-cinq (35) heures [vingt-quatre (24) heures + onze (11) heures] consécutives.

Si, suite à une intervention en astreinte, le salarié arrive en cours de journée sur le lieu de travail, sa journée de travail sera complétée à hauteur de l’horaire quotidien de référence en vigueur au sein de la Société.

Exception faite de la durée d’intervention, la période d’astreinte est décomptée dans les minimales visées aux articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du Code du travail.

Les salariés qui n’ont pas été appelés ou qui ne sont pas amenés à intervenir sur le matériel de l’entreprise ou celui des clients pendant leur temps de repos quotidien ou leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Par ailleurs, et afin de respecter la réglementation sur la durée hebdomadaire du travail, soit six (6) jours de travail consécutifs, il est prévu la possibilité d’un remplacement dit « au pied levé » du salarié en astreinte.

Le salarié remplaçant « au pied levé » est un volontaire qui remplace le salarié d’astreinte, lorsqu’un évènement majeur ne permet pas à ce dernier d’assurer l’astreinte à raison d’un dépassement de la durée journalière et, ou, hebdomadaire maximale de travail, d’une maladie, etc. ;

Ce remplacement est limité à une (1) journée pendant le week-end, qui devra permettre de trouver un volontaire pour reprendre l’astreinte vacante.

Le salarié appelé à travailler un septième jour consécutif pendant la période d’astreinte doit en informer immédiatement le manager d’astreinte par mail ou par tout moyen approprié. Il sera alors remplacé au pied levé par un autre salarié.

Dans l’hypothèse d’une impossibilité de remplacer ledit salarié au pied levé, notamment en raison de sous-effectif, le salarié intervenant un 7ème jour consécutif pourra bénéficier d’une journée de récupération, laquelle devra être obligatoirement prise la semaine suivante l’astreinte concernée. Le salarié et le manager devront s’accorder sur la journée de récupération souhaitée par le salarié.

**TITRE 4 – CONTREPARTIES**

Pour les salariés travaillant de nuit dans le cadre des travaux programmés tels que définis au Titre 1, ou du travail en astreinte tel que défini au Titre 2 du présent Accord, les heures travaillées entre **21h et 6h** ouvrent droit à une majoration de 50%.

Pour les travaux programmés et les astreintes de nuit réalisées durant le weekend, vous référer au tableau en page 10.

**TITRE 5 – MODALITES DE COMPENSATION ET D’ORGANISATION DU TRAVAIL EN ASTREINTES**

**INDEMNISATION DE LA MISE EN ASTREINTE**

Le salarié perçoit une prime d’astreinte mensuelle forfaitaire (talon) d’un montant **130 euros** bruts pour les astreintes sur site, et de **65 euros** bruts pour les astreintes téléphoniques.

**INDEMNISATION DE LA PERIODE D’INTERVENTION**

En outre, lors des périodes d’astreintes, le salarié perçoit une indemnité calculée selon la durée de l’intervention.

Un forfait de 130€ bruts sera versé pour toute intervention sur site dans la limite de 4 heures, quels que soient le nombre d’interventions clients sur cette tranche horaire, le ticket incident, ou le client servi. Après la première période d’astreinte de 4h, le paiement sera effectué au *prorata temporis* du temps d’astreinte réalisé au-delà de ces 4 heures.

Un forfait de 65€ bruts sera versé pour toute astreinte téléphonique dans la limite de 2 heures, quels que soient le nombre d’interventions clients sur cette tranche horaire, le ticket incident, ou le client servi. Après la première période d’astreinte de 2h, le paiement sera effectué au *prorata temporis* du temps d’astreinte réalisé au-delà de ces 2 heures.

Les heures d’intervention pendant les périodes d’astreintes, sont rémunérées avec les majorations suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| ***Périodes d’intervention (non cumulables)*** | ***Taux de majoration*** |
| ***Jours ouvrables :*** *quinze (15) heures en semaine (lundi à vendredi) selon les tranches horaires suivantes :*  *18h00 – 21h00 et 06h00 – 09h00 :*  *21h00 – 06h00 :* | ***0% (paiement “au reel”)***  ***50%*** |
| ***Weekends :*** *soixante-trois (63) heures du Vendredi 18h00 au lundi 9h00 selon les tranches suivantes :*  *Vendredi 18h00 – 21h00 et*  *Lundi 06h00 – 09h00 :*  *Du vendredi 21h au Lundi 06h00 :* | ***0% (paiement “au reel”)***  ***50%*** |
| ***Jours fériés :*** *de 9h00 à 9h00* | ***100%*** |

Pour le jour de Noël, le jour de l’an, et le 1er mai, le talon est doublé.

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

Dès lors, et par exception à leur régime, ils perdent pour ces astreintes leur autonomie et leur temps d’intervention est décompté en heures. Ils bénéficient par conséquent des modes d’indemnisation de l’astreinte et de rémunération des interventions prévus.

**PRIME DE DEPLACEMENT PENDANT LE TEMPS D’INTERVENTION DE L’ASTREINTE**

Une prime forfaitaire de déplacement, d’un montant de 110euros bruts, sera versée aux salariés effectuant une intervention sur site dans le cadre de l’astreinte. Cette prime sera versée sur la base d’une tranche horaire de 4 heures, quel que soit le nombre d’interventions clients sur cette tranche horaire et l’heure de fin de l’intervention (le calcul de l’indemnisation de l’intervention étant effectué au *prorata temporis* du temps d’astreinte réalisé au-delà de ces 4 heures, vous référer à la section correspondante page 10)

**SORTIE DU SYSTEME D’ASTREINTE :**

Lorsqu'un salarié sort du système d’astreinte, une partie du talon (hors forfait de connexion) qui lui était versé sera intégrée dans son salaire fixe selon les tranches suivantes, fonction de son ancienneté dans le système d’organisation par cycle :

< 1 an : 0%

>=1an et < 2 ans : 20%

>=2ans et < 3 ans 40%

>=3ans et < 4 ans : 60%

>=4ans et < 5 ans 80%

>=5ans 100%

NB : l’ancienneté sera évaluée par rapport à la participation continue à un système d’astreinte.

**TITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 4 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des formalités de dépôt fixé à l’article 9 du présent Accord, il entrera en vigueur le 1er février 2020.

**Article 5 – Clause de suivi de l’Accord et de rendez-vous**

Les Parties conviennent de se réunir au plus tard à la date du premier anniversaire de la prise d’effet du présent Accord, pour faire le point sur sa mise en application pratique dans l’entreprise.

En cas d’évolution législative ou règlementaire impactant le présent Accord, les Parties conviennent de se réunir à nouveau pour échanger sur les adaptations rendues nécessaires.

**Article 6 – Adhésion**

Conformément à l’article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’entreprise, qui n’est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat–greffe du Conseil des prud’hommes compétent et à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte).

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 7 – Révision de l’Accord**

Le présent Accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision ou de modification du présent Accord devra être présentée par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception à l’ensemble des Parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les articles dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à compter de l'envoi de cette lettre, les Parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Les Parties signataires du présent Accord s’engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Société en vue de la négociation d’un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer un quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

**Article 8 – Dénonciation de l’Accord**

Le présent Accord pourra être dénoncé par les Parties signataires de l'accord conformément aux dispositions légales prévues à l’article L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Une nouvelle négociation s'engagera, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois (3) mois de préavis qui suivent la date de la dénonciation.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent Accord continuera de produire des effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

**Article 9 – Formalités de dépôt**

Conformément à l’article D. 2231-4 du Code du travail, le présent Accord sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion du présent accord.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Fait le 9 décembre 2019, à Malakoff

Pour la Société

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour la CGT