

CAAGIS - GESTION, INFORMATIQUE ET SERVICES

ACCORD sur le
TRAVAIL EXCEPTIONNEL HORS ASTREINTES
N° 2011.03

Entre les soussignés,

- SAS CAAGIS, dont le siège social est situé au 50-56 rue Procession – 75015 Paris -
représentée par Monsieur Pierre GUILLEMET, Directeur Général,

d'une part,

Et

- et l'organisation syndicale CFDT, représentée par Mustapha HOUARI et Pascal RAPHAEL,
Délégués Syndicaux

d'autre part.



PR

PREAMBULE

La création de Caagis, entité nouvelle issue de la réunion d'Attica et de la DSI de Predica, à l'égard des transferts de personnel, s'est inscrite dans le cadre des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail et de l'article L.2261-14 en ce qui concerne les conventions et accords collectifs.

Dans ce cadre, les parties sont donc convenues des dispositions suivantes, lesquelles se substituent aux dispositions antérieures des conventions et accords remis en cause ou de toute autre pratique antérieure ayant le même objet.

1. OBJET DE L'ACCORD

Le travail exceptionnel c'est-à-dire accompli la nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié fait l'objet des indemnités particulières décrites ci dessous. Il est justifié par l'obligation d'assurer la continuité d'activité pour nos clients et concerne des opérations liées à la sécurité, des maintenances techniques informatiques, des mises en place de nouveaux logiciels ou de versions informatiques ...

2. SALAIRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES

Il convient ici de rappeler que dans le cadre du travail exceptionnel doivent être respectés :

- La durée journalière maximale d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures (sauf dérogations particulières obtenues auprès de l'inspecteur du travail).
- La durée hebdomadaire du travail ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine
- Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

2.1 Le travail de nuit :

Le travail de nuit dans Caagis présente un caractère exceptionnel par son caractère ponctuel et par le nombre limité de salariés concernés. Ainsi aucun salarié n'est considéré comme travailleur de nuit au sens de la loi.

Les heures de travail ainsi effectuées dans les plages décrites ci-dessous donneront lieu à des bonifications en temps dans les conditions suivantes :

- | | |
|----------------|-------|
| - de 20h à 22h | : 20% |
| - de 22h à 5h | : 50% |
| - de 5h à 7h | : 20% |

Ces compensations s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires (Cf. accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

2.2 Le travail du samedi et les jours fériés :

Seuls les travaux exceptionnels positionnés un samedi ou un jour chômé (hors 1^{er} mai et hors jour férié jouxtant un dimanche) sont concernés par le présent article.

Le travail exceptionnel positionné ces jours est basé sur le principe du volontariat.
La Direction s'efforcera de prévenir les intéressés dans un délai de 15 jours.

Les dispositions du présent article prévoient deux natures de compensation :

- la rémunération ou récupération de substitution des heures effectuées,
- et un repos supplémentaire

2.2.1 Rémunération ou récupération :

Le salarié pourra choisir entre :

- le paiement des heures effectuées : Les dispositions légales et conventionnelles en matière d'heures supplémentaires seront appliquées au temps de travail (majoration, contrepartie obligatoire en repos,...)
- la récupération de substitution de ces heures par palier de ½ jour. Cette possibilité n'est ouverte qu'à partir de la 3^{ème} heure effectuée (Cf. tableau ci-dessous)

Le calcul du nombre de ½ jour est effectué après application du taux correspondant (Cf. régime heures supplémentaires). Le résultat est arrondi au ½ jour le plus proche.

2.2.2 Repos supplémentaire:

De plus le salarié bénéficiera également d'un repos supplémentaire correspondant à son temps de travail après application d'un taux de 100%.

Ce temps de repos est attribué par palier de ½ jour selon le tableau indiqué en 2.2.3. Il ne pourra être inférieur à 1/2 jour.

Ce jour de repos supplémentaire devra être positionné le jour ouvré suivant le jour travaillé. En cas d'impossibilité il devra être pris dans les 30 jours suivant le samedi ou jour férié travaillé.

Ce jour de repos sera intégré au planning prévisionnel.

L'ensemble des compensations en temps défini aux chapitres 2.2.1 ou 2.2.2 est assimilé à du temps de travail effectif pour ce qui concerne le calcul des droits RTT.

2.2.3 Remboursement de frais :

Les frais de repas seront remboursés selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Exemples : Les taux indiqués dans le tableau ci-dessous sont donnés à titre d'exemple.

Heures effectuées	Paiement ou récupération de substitution		Repos supplémentaire
	taux 125%		Par palier de ½ jour
	Exemple		Arrondi au ½ le plus proche
1 heure	1,25 heures		1 heure (<3,9) => ½ jour
2 heures	2,50 heures		2 heures (<3,9) => ½ jour
3 heures	3,75 heures	½ jour	3 heures (<3,9) => ½ jour
4 heures	5 heures	½ jour	4 heures => 1 jour
5 heures	6,25 heures	1 jour	5 heures => 1 jour
6 heures	7,50 heures	1 jour	6 heures => 1 jour
7 heures	8,75 heures	1 jour	7 heures => 1 jour
8 heures	10 heures	1,5 jour	8 heures => 1,5 jour
9 heures	11,25 heures	1,5 jour	9 heures => 1,5 jour
10 heures	12,50 heures	1.5 jour	10 heures => 1,5 jour

2.3 Le travail du dimanche ou du 1^{er} mai :

Le travail du dimanche est régi par les articles 37 et 50 de la CCNSA.

Indépendamment de l'indemnisation du dimanche, les salariés sont tenus de prendre un jour de substitution.

Le travail exceptionnel positionné un dimanche est fondé sur le principe du volontariat.

Dans la mesure du possible, les délais suivants seront respectés :

- Prévenance des équipes concernées : 40 jours
- Confirmation individuelle auprès des intéressés : 15 jours

Il est précisé que

- Par "dimanche" est prise en compte la durée de 24 heures qui s'écoule à partir du dimanche 0 heure.
- En ce qui concerne le travail planifié un samedi et dont la réalisation déborde, de façon non planifiée, sur le dimanche, le bénéfice des dispositions du présent article ne s'applique pas de droit. Il relève de l'appréciation de la hiérarchie qui devra notamment prendre en compte l'origine, la durée et la pertinence de la poursuite du travail au-delà de la planification initiale qui concernait le samedi.
- les jours chômés jouxtant un dimanche bénéficient du même niveau de compensation que le dimanche.

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, le principe du repos dominical constitue une obligation pour l'Entreprise à l'exception des dérogations prévues par la loi.

Les dispositions du présent article prévoient deux natures de compensation :

- La rémunération ou la récupération de substitution des heures effectuées,
- et un repos supplémentaire

2.3.1 Rémunération ou récupération de substitution

Un taux de 200% sera appliqué au temps de travail du dimanche en lieu et place de toute autre disposition d'origine légale ou conventionnelle.

Le salarié pourra choisir entre :

- le paiement des heures effectuées
- la récupération de substitution de ces heures par palier de ½ jour. Cette possibilité n'est ouverte qu'à partir de la 3^{ème} heure effectuée (Cf. tableau ci-dessous)

2.3.2 Repos supplémentaire

De plus le salarié bénéficiera également d'un repos supplémentaire correspondant à son temps de travail du dimanche après application d'un taux de 200%.

Ce temps de repos est attribué par palier de ½ jour. Il ne pourra être inférieur à 1 jour.

En cas de travail un dimanche et de travail un jour chômé jouxtant ce dimanche, le repos supplémentaire ainsi déterminé ne se cumule pas. Il est attribué une seule fois.

L'ensemble des compensations en temps défini aux chapitres 2.3.1 et 2.3.2 est assimilé à du temps de travail effectif pour ce qui concerne le calcul des droits RTT.

2.3.3 Remboursement de frais :

Les frais de repas seront remboursés selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Exemples : Les taux indiqués dans le tableau ci-dessous sont donnés à titre d'exemple.

Heures effectuées	Paiement ou Récupération de substitution		Repos supplémentaire
	Taux 200%		Par palier de ½ jour
1 heure	2 heures		2 heures (<7,8) => 1 jour
2 heures	4 heures		4 heures (<7,8) => 1 jour
3 heures	6 heures	1 jour	6 heures (<7,8) => 1 jour
4 heures	8 heures	1 jour	8 heures=> 1 jour
5 heures	10 heures	1,5 jour	10 heures=> 1,5 jour
6 heures	12 heures	1,5 jour	12 heures=> 1,5 jour
7 heures	14 heures	2 jours	14 heures=> 2 jours
8 heures	16 heures	2 jours	16 heures=> 2 jours
9 heures	18 heures	2,5 jours	18 heures=> 2,5 jours
10 heures	20 heures	2,5 jours	20 heures=> 2,5 jours

3. SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS

Rappel :

- Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Nuit : il s'agit des heures effectuées dans la plage de 21h à 7h

Samedi, dimanche, et jours fériés : heures effectuées dans la plage 7h-21h

Les dispositions du présent article prévoient la compensation suivante :

Indemnisation :

Pour les forfaits jours, le temps de travail n'étant pas apprécié en heure mais en jours, il sera calculé une indemnisation correspondant à la rémunération d'une heure de travail exceptionnel calculé ainsi :

Salaire base mensuel / 151.67

Cette indemnisation donne lieu à une majoration de 50%. Cette indemnisation majorée ne peut pas être inférieure à 40 € de l'heure.

Remboursement de frais :

Les frais de repas et de transports seront remboursés selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise ; dans la mesure du possible les moyens de transports en commun ou l'utilisation des véhicules d'entreprise seront favorisés.

Tableau récapitulatif :

12
DH
PR

Type	Base de l'indemnisation	Indemnisation	Repos substitution
Nuit – 21h-7h	Salaire base mensuel / 151,67	I = Nb heures effectuées * base de l'indemnisation * 150% Avec I > = 40€	Aucun
Samedi -7h-21h			Aucun
Jour férié			Aucun
Dimanche			1 jour

4. COMITE D'ENTREPRISE (CE)

Un bilan annuel par pôle sera réalisé et présenté au comité d'Entreprise. Il comportera :

- Le nombre de salariés « en heures » et le nombre d'heures effectuées sur ces différents jours
- le nombre d'intervention de salariés "Forfaits Jours" sur ces jours

Une information et/ou consultation préalable du Comité d'Entreprise sera effectuée conformément à la loi.

5. DATE D'EFFET, DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2011. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par voie d'avenant au présent accord. L'avenant portant révision est conclu dans les mêmes formes que le présent accord et se substituerait de plein droit aux stipulations qu'il modifie. Pour ce faire, l'avenant doit faire l'objet des mêmes formalités de publicité et de dépôt que l'accord initial.

Le présent accord peut être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires de l'accord sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

La décision de dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires, à la DIRECCTE par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la région Ile de France.

Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe des Conseils des Prud'hommes de Paris.

Etabli en 5 exemplaires originaux dont un remis à chaque signataire.

Fait à Paris, le 3 mars 2011

LES DELEGUES SYNDICAUX CFDT

LE DIRECTEUR GENERAL

n. Huc


