

ACCORD SUR LE TRAVAIL SOUS ASTREINTE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1. La société **ACTA VOYAGES**, Société Anonyme, dont le siège est situé Centre de Mescoat – 29419 LANDERNEAU CX,
2. La société **BOUSSOLE BLEUE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège social est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS
3. La société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
4. La société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,
5. La société **CWT VOYAGES**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,
6. La société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS

Réunies au sein de « **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** » sise au siège administratif, 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75904 PARIS Cedex 15, représentée par Monsieur Bertrand MABILLE, dûment mandaté à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** »,

D'une part,

ET :

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein des sociétés composant **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** :

Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour la **Fédération des Services CFDT**, Monsieur Patrice BAULOT, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme**, Madame Hélène GARNERO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

Pour la **CFE-CGC**, Monsieur Patrick CASTILLON, Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes,

D'autre part,

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'UES Carlson Wagonlit Travel France et leurs salariés, à savoir :

1. La société **ACTA VOYAGES**, Société Anonyme, dont le siège est situé Centre de Mescoat – 29419 LANDERNEAU CX,
2. La société **BOUSSOLE BLEUE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège social est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS
3. La société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
4. La société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,
5. La société **CWT VOYAGES**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS,
6. La société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiées, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés des sociétés composant l'UES, ainsi que les salariés de la société CTV WT détachés à titre permanent et définitif dans l'une des sociétés de l'UES.

Toutefois, les parties conviennent que le régime des astreintes est basé sur le principe du volontariat : seuls les salariés qui le souhaitent pourront être amenés à effectuer des astreintes. Pour chaque nouvelle astreinte, un appel à candidatures sera effectué auprès des salariés ayant les compétences (techniques, fonctionnelles, etc ...) requises pour résoudre les problèmes pouvant survenir pendant l'astreinte. Par ailleurs, et sous réserve que cela soit possible, un suppléant pourra être désigné afin de remplacer le salarié d'astreinte en cas d'impondérable subi par ce dernier.

En cas de pluralité de candidatures, c'est la hiérarchie qui décidera, étant entendu qu'une vigilance particulière sera apportée au choix des candidats afin qu'il y ait toujours un roulement des salariés sous astreinte.

Le refus d'un salarié d'être d'astreinte ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement.

Article 2 DEFINITION DE L'ASTREINTE

2.1 – Rappel de la définition légale

Aux termes de l'article L3121-5 du code du travail, « une 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 pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ».

2.2 – Travail sous astreinte

Constitue donc une véritable astreinte et non du travail effectif :

- L'obligation pour le salarié de demeurer à son domicile ou à proximité (dans un rayon de 20 km autour du domicile pour l'Ile de France et de 40 km autour du domicile pour la Province)
- Sans participation à l'une quelconque des tâches de l'entreprise
- Mais en vue de répondre à une demande d'intervention.

Le travail sous astreinte se fera exclusivement à distance par outils interposés (mail, téléphone, etc ...) et ne donnera lieu à aucun déplacement sur les sites/locaux de l'entreprise.

Article 3 ARTICULATION TEMPS D'ASTREINTE ET TEMPS DE REPOS OBLIGATOIRES

3.1 - Principe

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (35 heures consécutives), exception faite des durées d'intervention.

→ Articles L3132-2 et L3164-2 du code du travail.

3.2. – Cas de figure

Il existe 2 cas de figure :

1) Le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte.

=> La durée de l'astreinte est incluse dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

2) Le salarié effectue une intervention pendant sa 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 continue prévue par le code du travail (11h consécutives pour le repos quotidien, 35h consécutives pour le repos hebdomadaire).

Article 4 INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES ET SUIVI DES ASTREINTES

4.1 – Délai de prévenance

La programmation des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En cas d'impondérable empêchant le salarié initialement retenu d'effectuer l'astreinte, il pourra être fait appel au suppléant dans l'urgence et sans respect du délai de prévenance. Ce dernier devra indiquer s'il est toujours disponible et volontaire.

4.2 – Récapitulatif mensuel

Sur le bulletin de salaire de chaque salarié concerné, 2 lignes seront ajoutées :

- une ligne intitulée « prime d'astreinte » indiquera le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante
- une ligne indiquera les heures payées au titre des interventions effectuées pendant l'astreinte, majorées le cas échéant en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

4.3 – Suivi des astreintes

Un suivi des astreintes sera intégré dans le Bilan Social présenté chaque année au Comité d'Etablissement ou à la DUP.

Un suivi des astreintes, comportant les indicateurs suivants, sera également présenté en CE/DUP une fois par trimestre :

- nombre d'astreintes effectuées par type de période
- nombre de salariés concernés

- nombre moyen d'astreintes par salarié (quelle que soit la période, sur le mois et en cumul depuis le début de l'année)
- nombre d'interventions par astreinte
- montant des primes d'astreinte versées.

Article 5 REMUNERATION DE L'ASTREINTE

5.1 – Contrepartie de l'astreinte

Les périodes d'astreinte feront l'objet d'une contrepartie financière en fonction de leur durée, selon les modalités suivantes et avec les indications et limites individuelles précisées ci-dessous :

- ☑ WE (du vendredi soir 19h au lundi matin 8h30): 150 €
(pas plus de 2 fois par mois et jamais 2 week-end consécutifs)
- ☑ WE incluant un jour férié (du vendredi soir 19h au lundi matin 8h30) : 200 €
(pas plus de 2 fois par mois et jamais 2 week-end consécutifs)
- ☑ Un forfait de 4 nuits (lundi, mardi, mercredi, jeudi) par semaine (du soir 19h au lendemain matin 8h30) : 150 €
- ☑ Jour férié : 100 €
(pas plus d'un par mois)
- ☑ 6h/8h + 19h/23h : 60 €
(pas plus de 10 jours par mois, dans la limite de 3 jours consécutifs par semaine)
- ☑ Un jour entier (24 heures) : 80 €
(jamais plus de 2 jours par semaine, consécutifs ou non)
- ☑ Une journée entière (de 8h30 à 19h) : 40 €
(jamais plus de 2 par semaine, impérativement non consécutives)

Le cumul de ces différentes formules est interdit sur une même semaine civile (du lundi au dimanche).

Quelle que soit la programmation des astreintes, un salarié ne peut pas être d'astreinte pendant ses périodes de formation, de congés payés ou de RTT.

Ces contreparties financières feront l'objet d'un point, chaque année lors des NAO, afin d'envisager la revalorisation de leurs montants.

5.2 – Paiement des interventions

Les salariés qui seront amenés à intervenir pendant leur période d'astreinte seront payés en heures de travail, majorées le cas échéant en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié concerné.

Chaque intervention sera rémunérée sur la base du temps réellement travaillé et devra faire l'objet d'une déclaration par le salarié par le biais d'un formulaire à remplir indiquant les heures de début et de fin de l'intervention, formulaire que le salarié devra transmettre à sa hiérarchie à la fin de la période d'astreinte.
Cf : formulaire annexé au présent accord.

Le paiement des interventions se cumule avec la contrepartie financière détaillée au paragraphe 5.1.

Le paiement des astreintes sera effectué dès le mois suivant.

Article 6 MOYENS MATERIELS

6.1 – Matériel mis à disposition

Les salariés sous astreinte se verront attribuer, si nécessaire, pendant la période d'astreinte, et uniquement si ces outils de travail ne leur ont pas déjà été attribués dans le cadre de leurs fonctions :

- un ordinateur portable avec possibilité de connexion à distance aux outils
- un téléphone portable.

Article 7 DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de faire un bilan à l'issue de la première année d'application de l'accord, lequel permettra, si nécessaire, d'ouvrir des négociations afin d'envisager un avenant à l'accord.

Article 8 REVISION – DENONCIATION

8.1 - Révision – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions de l'article L 2222-5 du Code du travail, par voie d'avenant.

La partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires, un mois à l'avance, un projet de révision.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la publication de la loi ou du décret.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L 2222-6 du Code du travail.

8.2 – Dépôt et publicité

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Il est convenu de notifier contre décharge, ou par lettre recommandée avec accusé de réception, un exemplaire signé du présent accord aux parties non-signataires, en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail.

A l'issue d'un délai de huit jours courant à compter de la notification aux destinataires visés à l'alinéa précédent, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE de PARIS, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en un exemplaire signé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS.

En application des dispositions des articles R 2262-1 et R 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera affiché sur les tableaux d'information du personnel et mis à disposition des salariés sur l'Intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 5 mai 2011

Pour l'**UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France**
Monsieur Bertrand MABILLE dûment habilité à l'effet des présentes :

Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**,
Madame Zilda COUTEAU, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à
l'effet des présentes,

Pour la **Fédération des Services CFDT**, Monsieur Patrice BAULOT,
Délégué Syndical Central dûment habilité à l'effet des présentes,



Pour le **Syndicat National CFTC Loisirs et Tourisme**, Madame Hélène
GARNERO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des
présentes,



Pour la **CFE-CGC**, Monsieur Patrick CASTILLON, Délégué Syndical Central
dûment habilité à l'effet des présentes,

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA
OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des
présentes

 J. J. Aca



Tableau récapitulatif astreintes

Nom du salarié	Matricule du salarié	Date intervention	Heure début intervention	Heure fin intervention	Nom du passager	Nom de l'assistante	Motif intervention	Emission billet O/N	Montant prime	Nombre total d'heures supplémentaires

146 00 /