ACCORD
RELATIF AU TRAVAIL EN HORAIRES DECALES
(TRAVAIL DE NUIT, ASTREINTE, TRAVAIL EN EQUIPES)
ET AU TELETRAVAIL

ENTRE :

- **ALTRAN TECHNOLOGIES**

  Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 702 012 956, dont le Siège social est situé 54/56 avenue Hoche - 75008 PARIS

  Ci-après dénommée « la Société »,

  Représentée par Monsieur Arnaud BILLARD, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales France,

D'une part,

ET :

- **LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :**

  - Le syndicat F3C-CFDT représenté par .....
  - Le syndicat CFE-CGC SNEPI représenté par .....
  - Le syndicat CFTC représenté par .....
  - Le syndicat CGT représenté par .....

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

PARTIE I : LE TRAVAIL EN HORAIRES DECALES

Chapitre 1 : Travail de nuit

Article 1 : Définition du travail de nuit et du « travailleur de nuit »
Article 2 : Durées de travail maximales
Article 3 : Repos obligatoires
Article 4 : Temps de pause
Article 5 : Contreparties au travail de nuit
Article 6 : Modalités de comptabilisation et de prise du repos compensateur
Article 7 : Procédure de recours au travail de nuit et information du salarié
Article 8 : Caractère réversible du travail de nuit
Article 9 : Surveillance médicale renforcée pour le salarié travaillant de nuit
Article 10 : Mesures destinées à améliorer la sécurité et les conditions de travail
Article 11 : Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales ou sociales
Article 12 : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Chapitre 2 : Astreinte

Article 1 : Définition de l'astreinte
Article 2 : Modalités de recours à l'astreinte
Article 3 : Contrepartie à l'astreinte
Article 4 : Modalités de décompte du temps de travail durant l'astreinte
Article 5 : Information du salarié
Article 6 : Matériels mis à la disposition du salarié pour la durée de l'astreinte
Article 7 : Caractère réversible de l'astreinte
Article 8 : Surveillance médicale

Chapitre 3 : Travail en équipes

Article 1 : Organisation du travail en équipes
Article 2 : Salariés volontaires
Article 3 : Informations obligatoires
Article 4 : Prime shift
Article 5 : Surveillance médicale

PARTIE II : LE TELETRAVAIL

Article 1 : Définition du télétravail
Article 2 : Salariés concernés par le télétravail
Article 3 : Télétravail à l'initiative du salarié
Article 4 : Télétravail à l'initiative de l'employeur
Article 5 : Modalités de mise en place du télétravail
Article 6 : Conditions de prise en charge des frais associés au télétravail
Article 7 : Avenant au contrat de travail

BP

PARTIE III : SUIVI, INFORMATION, DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Chapitre 1 : Commission de suivi

Article 1 : Composition
Article 2 : Rôle et information

Chapitre 2 : Information et des IRP et des salariés

Article 1 : Information annuelle des instances représentatives du personnel
Article 2 : Information des salariés

Chapitre 3 : Durée, révision et dénonciation

Chapitre 4 : Dépôt et publicité

BP

PREAMBULE

OBJET

Le présent accord est conclu afin de définir les modalités d'organisation du temps de travail relatives :

- au Travail de nuit ;
- à l'Astreinte ;
- au Travail en équipes ;
- au Télétravail.

Il vient se substituer aux dispositions de l' « Accord passerelle statut collectif Groupe ALTRAN » du 23 septembre 2008 ainsi qu'à celles de l'Accord de branche Syntec du 22 juin 1999 ou à toute autre disposition ou tout engagement ayant le même objet, au jour de sa conclusion, notamment aux éventuels usages et engagements unilatéraux applicables au sein de la Société.

Il est précisé que la compensation financière liée au Travail de nuit (cf. Partie I - Chapitre 1 - article 5.2), les contreparties de l'Astreinte (cf. Partie I - Chapitre 2 - Article 3), la « Prime shift » en cas de Travail en équipes (cf. Partie I - Chapitre 3 - Article 4) ainsi que les conditions de prise en charge des frais associés au Télétravail (cf. Partie II - Article 6) ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du respect des minima conventionnels.

Le travailleur en mission qui, à la date d'application du présent accord, bénéficie de dispositions plus favorables, continuera à percevoir ces contreparties jusqu'au terme de la mission en cours.

En revanche, le travailleur en mission qui, à la date d'application du présent accord, est soumis à des mesures moins favorables, bénéficiera de l'application des dispositions de l'accord dès son entrée en vigueur.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de la Société, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein comme à temps partiel.

FORMATION ET SENSIBILISATION DES OPERATIONNELS

A l'issue de la signature du présent accord, une présentation en sera faite aux Responsables ressources humaines, aux Directeurs opérationnels, aux Managers ainsi qu'à la Direction de la gestion administrative du personnel afin de les sensibiliser sur les modalités d'organisation du temps de travail figurant au présent accord.

PARTIE I : LE TRAVAIL EN HORAIRES DECALES

CHAPITRE 1 : LE TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit s'effectue, à la demande de l'employeur, sur la base du volontariat et sous réserve de l'accord écrit et préalable du salarié concerné. En conséquence, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son refus de travailler de nuit.

En application des dispositions légales, le recours au travail de nuit est exceptionnel et pour une durée déterminée. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de la Société.

Dans le cadre du recours au travail de nuit, l'employeur prend en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés, ainsi que leurs contraintes familiales.

Article 1 - Définition du travail de nuit et du « travailleur de nuit »

1.1 Définition du travail de nuit

Tout travail effectué par le salarié, après accord de son responsable hiérarchique, entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

1.2 Définition du « travailleur de nuit »

Est, au sens du présent accord, considéré comme :

- « **travailleur de nuit régulier** » : le salarié dont le planning prévisionnel indique qu'il va accomplir a minima 200 heures de temps de travail effectif entre 21h et 6h;
- « **travailleur de nuit occasionnel** » : le salarié qui accomplit a minima 200 heures de temps de travail effectif entre 21h et 6h au cours d'une période de 12 mois consécutifs ;
- « **travailleur de nuit contractuel** » : le salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, a minima 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21h et 6h.

Article 2 – Durées du travail maximales

Les durées maximales de travail accompli par un travailleur de nuit sont les suivantes :

- Durée quotidienne maximale : 8 heures ;
- Durée hebdomadaire maximale : 40 heures sur 12 semaines consécutives.

Article 3 - Repos obligatoires

Tout salarié effectuant un travail de nuit ou considéré comme travailleur de nuit doit bénéficier :

- D'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives ;
- D'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Le repos quotidien s'ajoute à l'éventuel repos compensant le travail de nuit. Il ne se substitue pas à lui. Le repos quotidien doit être pris immédiatement après la période de travail.

Article 4 - Temps de pause

Tout salarié travaillant a minima 6 heures consécutives de nuit bénéficie d'un temps de pause de 30 minutes rémunéré.

Le temps de pause, bien que rémunéré, n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Le travailleur de nuit doit en conséquence pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles pendant son temps de pause.

Article 5 - Contreparties au travail de nuit

5.1 Le repos compensateur

Seul le travailleur de nuit peut bénéficier d'un repos compensateur qui est égal à 15 % du temps travaillé de nuit. Il est créé un compteur « repos nuit » qui comptabilise le repos compensateur acquis en contrepartie du travail de nuit.

5.2 La compensation financière

Toute heure travaillée de nuit, à la demande du responsable hiérarchique, sera payée majorée à 50%, que le salarié soit ou non travailleur de nuit.

Toute heure entamée est due.

La rémunération des heures de nuit et de leurs majorations est prise en compte dans le calcul de la règle du 10ème pour l'indemnisation des congés payés.

Article 6 - Modalités de comptabilisation et de prise du repos compensateur

6.1 Modalités de déclaration

La déclaration du temps travaillé de nuit est effectuée en heures, par le salarié.

6.2 Modalités de comptabilisation

6.2.1. Le « travailleur de nuit régulier »

Pour le « travailleur de nuit régulier » :

- le compteur « *repos nuit* » est crédité dès le début de la mission.
- le repos compensateur correspondant peut être pris dès le début de la mission et avant l'expiration du délai prévu à l'article 6.4 ci-après.

BP

6.2.2. Le « travailleur de nuit occasionnel »

Pour le « travailleur de nuit occasionnel » :

- La déclaration du temps travaillé de nuit est effectuée en heures par le salarié.
- Les heures travaillées de nuit sont ensuite comptabilisées par la direction de la gestion administrative du personnel afin de vérifier l'atteinte ou le dépassement du seuil de 200 h sur 12 mois glissants. Le compteur *« heures de nuit »* est crédité au fur et à mesure de l'accomplissement des heures de nuit.
- Dès que le compteur *« heures de nuit »* atteint ou dépasse 200 h, le compteur *« repos nuit»* est crédité du repos compensateur correspondant aux heures effectuées. Le compteur *« heures de nuit »* est alors remis à zéro simultanément. Le salarié peut alors prendre son repos compensateur selon les modalités définies à l'article 6.4 ci-après.

6.2.3. Le « travailleur de nuit contractuel »

Pour le « travailleur de nuit contractuel » :

- Le compteur *« repos nuit »* est crédité le mois suivant celui au cours duquel le travail de nuit a été accompli.
- le repos compensateur correspondant peut être pris dès que le salarié acquiert au moins une demi-journée de repos et avant l'expiration du délai prévu à l'article 6.4 ci-après.

6.3 Mentions sur le bulletin de salaire

Les heures travaillées de nuit, le compteur « repos nuit » correspondant, ainsi que les majorations de salaire associées, sont présentés sur le bulletin de salaire du mois suivant celui au cours duquel le travail de nuit a été accompli.

6.4 Modalités de prise du repos compensateur

Le repos compensateur est obligatoirement pris par demi-journée ou journée entière.

Il est convenu entre les parties que, dans le cadre spécifique du travail de nuit, la prise du repos compensateur est appréciée de la façon suivante :

- lorsqu'un salarié acquiert 3,5h de repos compensateur, il peut prétendre à une demi-journée de repos ;
- lorsqu'un salarié acquiert 7h de repos compensateur, il a droit à une journée de repos.

Ces dispositions s'appliquent quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail du salarié concerné.

S'agissant du « travailleur de nuit régulier », le repos compensateur pourra être pris, au plus tôt, dès le début de la mission et, au plus tard, 3 mois après la fin de la mission.

S'agissant du « travailleur de nuit occasionnel », le repos compensateur devra être pris, au plus tard, dans les 3 mois suivant l'acquisition du droit au repos.
S'agissant du « travailleur de nuit contractuel », le repos compensateur pourra être pris, au plus tôt le lendemain de son acquisition et au plus tard, 3 mois après son acquisition.

La demande de prise de ce repos est effectuée comme toute autre demande d'absence, conformément aux modalités définies par la Société. La Société s'engage à tout mettre en œuvre afin que le repos compensateur soit pris dans les délais précités.

Article 7 - Procédure de recours au travail de nuit et information du salarié

Le responsable hiérarchique présente au salarié concerné un planning prévisionnel présentant les heures travaillées de nuit en respectant, sauf évènement imprévisible, un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrables avant le début du travail de nuit.

Le délai de prévenance ci-dessus sera également respecté en cas de modification du planning prévisionnel.

Ce planning prévisionnel mentionne le ou les jours et horaires de travail, ainsi que le temps de repos sur la période concernée.

A ce planning sont joints :

- une fiche synthétisant les points clés relatifs au travail de nuit ;
- ainsi que, le cas échéant, l'ordre de mission du salarié.

Le travail de nuit se faisant sur la base du volontariat, le responsable hiérarchique doit recueillir **l'accord écrit** du salarié. Le salarié communique à son responsable hiérarchique son accord écrit en signant son ordre de mission. L'ordre de mission signé est communiqué par le salarié, par courriel ou par tous moyens, à son supérieur hiérarchique.

Il est demandé au salarié de mettre en copie de ce courriel son Responsable ressources Humaines ainsi que la Direction de la gestion administrative du personnel.

En cas d'empêchement, le salarié ayant donné son accord doit prévenir son responsable hiérarchique dans un délai suffisant et si possible, dès qu'il en a connaissance afin de permettre à ce responsable de procéder à son remplacement.

Article 8 : Caractère réversible du travail de nuit

En cas de mission d'une durée supérieure à un an, le salarié pourra décider de mettre fin au travail de nuit. Il devra informer son employeur de sa décision en respectant un délai de prévenance d'un mois. Le salarié décidant de mettre fin au travail de nuit ne fera l'objet d'aucune sanction.

Article 9 – Surveillance médicale renforcée pour le salarié travaillant de nuit

La visite médicale préalable au travail de nuit n'est pas obligatoire pour tout travail de nuit. Cette visite médicale est organisée, pour le « *travailleur de nuit occasionnel* », dès qu'il a accompli, a minima, 200 heures de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

S'agissant du « *travailleur de nuit régulier* », lorsque le planning prévisionnel indique qu'il va être amené à accomplir, a minima, 200 heures de nuit, une visite médicale est organisée préalablement à l'exécution du travail de nuit. Cette visite médicale est, selon la durée du travail de nuit prévue, renouvelée tous les six mois.

La visite médicale préalable au travail de nuit sera obligatoire pour les femmes enceintes ayant informé l'employeur de leur état de grossesse. En cas de travail de nuit, les femmes enceintes ayant informé l'employeur de leur état de grossesse pourront également être réaffectées à une mission en journée dans un délai de 15 jours calendaires à compter de leur demande.

Au cours de la visite médicale, le salarié doit donner au médecin du travail tous les éléments d'information lui permettant de rendre un avis éclairé sur son aptitude à travailler de nuit.

En dehors des visites périodiques, tout salarié travaillant de nuit peut bénéficier d'un examen par le médecin du travail à sa demande.

Aucun salarié ne doit accepter de travailler de nuit s'il sait que cela peut porter atteinte à sa santé.

Article 10 - Mesures destinées à améliorer les conditions de travail

L'employeur prend toutes mesures nécessaires visant à améliorer les conditions de travail du salarié travaillant de nuit et à garantir sa sécurité.

Les modalités de trajet de nuit « domicile / lieu de travail » du salarié concerné sont étudiées préalablement au travail de nuit, arrêtées avec l'accord du salarié et sont intégrées dans la fiche synthétisant les points clés relatifs au travail de nuit. Les frais liés au travail de nuit seront indemnisés conformément à la politique de frais en tant que déplacement exceptionnel, sur la base du D2 (distance domicile lieu de mission) sans déduire la distance du domicile à l'agence (D1).

Lorsqu'un salarié est amené à travailler de nuit seul, sur un site client ou au sein de locaux Altran, il doit être équipé d'un matériel permettant, de manière automatique, en cas de problème, d'appeler les pompiers ou tout service d'urgence.

Article 11 - Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

L'employeur porte une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Ainsi, tout travailleur de nuit attestant sur l'honneur avoir seul la garde de ses enfants de moins de 15 ans ou de toute personne à charge et travaillant a minima 5 heures consécutives de nuit, bénéficie d'une prise en charge de 100 % de ses frais de garde, sur justificatifs.

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et les droits des représentants du personnel.

Article 12 – Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Tout salarié doit pouvoir travailler de nuit. Aucune considération de sexe ne peut être retenue pour proposer ou refuser à un salarié de travailler de nuit.

EJ BP

PARTIE III : SUIVI, INFORMATION, DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

CHAPITRE 1 : COMMISSION DE SUIVI

Article 1 : Composition

La commission de suivi est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de l'employeur, dont l'un assure la présidence. Le nombre de représentants de l'employeur ne peut pas être supérieur au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales signataires.

Article 2 : Rôle et information

La Commission s'assure de la bonne application et interprétation de l'accord. Elle a également pour objet de gérer les désaccords liés à l'application du présent accord.

Dans le cadre du suivi de l'accord, la commission se réunit une fois par an, au plus tard, à la date anniversaire de signature de l'accord.

La direction s'engage à fournir aux représentants des organisations syndicales signataires, au plus tard 3 semaines avant la réunion plénière, les informations permettant le suivi de l'application de l'accord.

Afin d'étudier ces informations et préparer la réunion plénière, chacun des 2 représentants des organisations syndicales signataires bénéficiera de 4 heures de délégations supplémentaires par an.

A cette occasion, les représentants de l'employeur présentent chaque année, par établissement notamment, les informations suivantes :

- nombre de salariés ayant travaillé de nuit ;
- nombre de salariés ayant travaillé, à minima, 200 heures de nuit ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur en contrepartie du travail de nuit ;
- nombre de salariés concernés par le recours à l'astreinte ;
- nombre de salariés ayant été en télétravail, en en distinguant la durée ;
- nombre de salariés ayant travaillé en équipes ;
- nombre de salariés ayant refusé de travailler de nuit, en astreinte, en équipes ou de télétravailler,

au cours de l'année précédant la réunion de la commission.

En outre, la commission se réunit à l'initiative des parties signataires ou de tout salarié intéressé, dans les conditions suivantes :

- tout salarié intéressé s'adresse à son responsable ressources humaines, qui décide ensuite de l'opportunité de saisir la commission ;
- les organisations syndicales signataires peuvent saisir directement le Président de la Commission qui décide de réunir ladite commission.

Le cas échéant, la Commission se réunit dans un délai maximum de 45 jours à compter de la demande du salarié ou de l'organisation syndicale signataire.

En cas de désaccord persistant, il appartient à la partie la plus diligente de saisir la juridiction compétente.

Certaines des informations transmises dans le cadre de la commission de suivi pourront être déclarées confidentielles.

La commission de suivi pourra demander une réévaluation annuelle des contreparties prévues au présent accord.

CHAPITRE 2 : INFORMATION DES IRP ET DES SALARIES

Article 1 : Information annuelle des instances représentatives du personnel

Les données présentées à la Commission sont adressées pour information aux membres du CCE, des CHSCT et des Comités d'établissement correspondants.

Article 2 : Information des salariés

Dès signature du présent accord, un courriel d'information sera envoyé à l'ensemble des salariés de la Société sur leur adresse e-mail professionnelle avec un lien hypertexte renvoyant au présent accord.

Le présent accord sera librement consultable sur l'intranet du Groupe Altran à l'adresse suivante : https://direct.altran.com.

CHAPITRE 3 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er juin 2014.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions légales.

Le présent accord peut par ailleurs être dénoncé dans les conditions légales.

CHAPITRE 4 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Ile de France.

A Vélizy, le 19 mai 2014

Pour la Société
Monsieur Arnaud BILLARD
Directeur des Affaires Sociales France

Pour la F3C-CFDT Benoit PORTAL
le 23/05/2014

Pour la CFE-CGC SNEPI
Gabriel PAPP
DSCG

Pour la CFTC
ÉRIC JÉRÔME
DSCG
le 23 mai 2014

Pour la CGT