

ACCORD SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE :
Astreintes, travail posté, travail de nuit, du samedi, dimanche et jours fériés, horaires étendus)

Les sociétés AGARIK, AIR LYNX, AVANTIX SAS, ATOS FRANCE, ATOS WORLDGRID, BLUEKIWI, BULL ISS, BULL SA, BULL SAS, ELEXO, EVIDIAN , EDIFIXIO représentée(s) par Madame Sylvie VERSTRAETEN, dûment habilité(e) aux fins des présentes,

(Ci-après dénommées, « les société(s) »)

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives, à savoir :

- La Fédération F3C CFDT représentée par BENOIT NAEGEL
- La CFE-CGC représentée par KARINE GRAN
- Le syndicat CGT représenté par _____
- Force Ouvrière « FO » représentée par _____

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION.....5
ARTICLE 2	OBJET5
ARTICLE 3	LES ASTREINTES.....5
3.1	DEFINITION5
3.2	PRINCIPES COMMUNS6
3.2.1	ORGANISATION DES CYCLES D'ASTREINTES :6
3.2.2	MESURES DE PREVENTION LIEES AUX ASTREINTES RECURRENTES.6
3.3	MODALITE DE RECOURS A L'ASTREINTE7
3.4	INTERVENTION PENDANT L'ASTREINTE ET DECOMPTE DU TEMPS.7
3.5	INDEMNISATION DE L'ASTREINTE.8
Indemnisation forfaitaire de l'astreinte :8
ARTICLE 4	LE TRAVAIL POSTE.....10
4.1	TRAVAIL POSTE HABITUEL11
4.1.1	DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA BASE D'UN CYCLE.11
4.1.2	ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE.12
4.1.3	PRIMES.....14
4.1.4	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA SORTIE DU TRAVAIL POSTE15
4.1.5	EVOLUTION PROFESSIONNELLE.17
4.2	– TRAVAIL POSTE EXCEPTIONNEL.....17
4.2.1	PLANNING.....17
4.2.2	ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE.19
4.2.3	PRIMES ET MAJORATIONS DE SALAIRES.19
4.3	FRAIS DE REPAS19
ARTICLE 5	COUVERTURE ETENDUE19
5.1	MODALITES.....19
5.2	REGLES DE MISES EN OEUVRE20
ARTICLE 6	TRAVAIL DE NUIT20
6.1	DEFINITION21
6.2	TRAVAIL HABITUEL DE NUIT21
6.2.1	DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT21
6.2.2	DUREE DE TRAVAIL MAXIMALE, REPOS OBLIGATOIRES, ET TEMPS DE PAUSE.....21
6.2.3	CONTREPARTIES SPECIFIQUES AU TRAVAIL DE NUIT.....21
6.2.4	MESURES DESTINEES A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....22

6.3 TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT.....	24
Titre 7 : TRAVAIL DU SAMEDI, DIMANCHE ET JOURS FERIES	25
Article 7.1 TRAVAIL HABITUEL DU SAMEDI, DIMANCHE ET JOURS FERIES.	25
7.1.1 DEFINITION	25
7.1.2 REMUNERATION OU REPOS COMPENSATEUR.....	25
7.2 TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU SAMEDI, DIMANCHE ET JOURS FERIES	26
7.2.1 DEFINITION	26
7.2.2 REMUNERATION OU REPOS COMPENSATEUR.....	26
7.2.4 PAIEMENT OU RECUPERATION DES HEURES REALISEES A TITRE EXEPTIONNEL UN SAMEDI, DIMANCHE OU UN JOUR FERIE.	27
7.2.5 FRAIS DE DEPLACEMENT	27
7.2.6 SUIVI DES TRAVAUX EXCEPTIONNELS	27
7.3 FRAIS DE REPAS	28
ARTICLE 8 COMPENSATION DES BAISES D'INDEMNISATIONS LIEES AUX DIFFERENTS MODES DE TRAVAIL ATYPIQUE RESULTANT DE L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD.....	28
Article 8.1 POPULATION CONCERNEE	28
Article 8.2 METHODE D'EVALUATION DE LA COMPENSATION.....	28
8.2.1 REGLES APPLICABLES AUX EQUIPES POSTEES	28
8.2.2 REGLES APPLICABLES AUX ASTREINTES RECURENTES	29
8.2.3 REGLES APPLICABLES AUX PRIMES DIFFERENTIELLES VERSEES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA NOTE UNILATERALE CONCERNANT LE TRAVAIL ATYPIQUE OU DE L'ACCORD SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DU 22 AVRIL 2016.	29
ARTICLE 9 COMMISSION DE SUIVI.....	29
ARTICLE 10 COMMUNICATION.....	29
ARTICLE 11 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.	30
ARTICLE 12 DENONCIATION ET REVISION	30
ARTICLE 13 FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE	30

PREAMBULE

Le présent accord d'harmonisation portant sur les dispositions relatives au travail atypique sur le périmètre de l'UES Atos France résulte des négociations mises en œuvre pour faire suite aux conséquences du projet dénommé « Matisse » portant sur une simplification de l'organisation juridique et sociale des sociétés du « Country Cluster France ».

Pour rappel le projet « Matisse » qui a fait l'objet d'une information et consultation du CSEC et des CSEE de l'UES Atos France ainsi que du CSE de la société Imakumo entre le 6 avril et le 7 juillet 2021, s'est traduit dans un premier temps par une opération de fusion simplifiée de la société Atos Infogérance au sein de la société Atos France au 1er novembre 2021 puis dans un second temps par une transmission universelle du patrimoine des sociétés Atos Consulting, Atos Management France, FastConnect et Imakumo au sein de la société Atos France le 30 juin 2022.

Ces opérations juridiques ont eu pour effet la remise en cause automatique des accords portant sur le travail atypique en vigueur dans les sociétés Atos Infogérance et Atos Management France comme le prévoient les dispositions de l'article L 2261-14-1 du code du travail. En application dudit article un délai maximum de 15 mois s'est ouvert à la date de réalisation de chacune des opérations juridiques pendant lequel les dispositions des accords remis en cause continuent de s'appliquer.

La remise en cause des accords précités ont conduit les partenaires sociaux à ouvrir des négociations en vue d'harmoniser l'ensemble des dispositions portant sur le travail atypique sur le périmètre de l'UES Atos France, et ainsi inclure dans le champ de ces négociations les dispositions de l'avenant 3 de l'accord statutaire de l'UES Atos Intégration de 2007 les dispositions résultant de la note unilatérale du 15 mai 2017 applicable dans les sociétés qui sont composées de l'ex UES du Groupe Bull.

Les parties se sont entendues pour prolonger le délai de survie à titre exceptionnel pour une durée jusqu'au 31 mars 2023 afin finaliser les négociations dans les meilleures conditions.

Il est rappelé que les mesures visées dans le cadre du travail atypique concernent l'ensemble des organisations du travail en mode posté, le travail de nuit, les horaires étendus, les dispositifs d'astreintes, les modalités relatives au travail exceptionnel ou récurrent les nuits, samedi, dimanche et jours fériés.

Les dispositions ci-après ne sauraient se cumuler avec celles des conventions collectives de branche applicables qui auraient le même objet. Dans ce cas, les dispositions les plus favorables pour le salarié seront appliquées.

Dans ce cadre les parties se sont réunies les 23 février 2022, 28 mars 2022, 19 avril 2022, 18 mai 2022, 17 octobre 2022, 14 novembre 2022, 21 novembre 2022, 5 décembre 2022, 9 janvier 2023, 16 janvier 2023, 6 février 2023, 9 février 2023, 20 février 2023 et 6 mars 2023 et ont abouti à la signature du présent accord.

A l'issue de ces discussions, il a été convenu d'appliquer le présent accord au périmètre de la société EDIFIXIO.

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel des sociétés composant l'UES ATOS France, exerçant leur activité professionnelle selon l'une des modalités dites « atypiques » prévues par le présent accord à l'exception des salariés localisés en Polynésie Française et en Nouvelle Calédonie auxquels la législation locale s'applique.

La liste exhaustive des sociétés au sein desquelles le présent accord s'applique à sa date de signature est mentionnée en annexe 1.

ARTICLE 2 OBJET

Le présent accord a pour objet d'organiser le travail atypique (les astreintes, le travail posté, le travail de nuit, le travail du samedi, dimanche et jours fériés, et les horaires étendus) au sein de l'UES Atos France.

ARTICLE 3 LES ASTREINTES

3.1 DEFINITION

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-9 du Code du travail, l'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La mise en place d'astreintes correspond à la nécessité pour l'entreprise de répondre à ses engagements de continuité, sécurité et qualité de service fournis à ses clients, ce qui est inhérent à la nature de son activité de prestataire de services informatiques.

L'astreinte peut concerner toutes les catégories de personnel (cadre, non cadre), qu'ils soient à temps complet ou temps partiel, et quelle que soit la modalité de temps de travail dont ils relèvent à l'exclusion des stagiaires et des contrats d'alternance.

Le recours à l'astreinte n'a pas vocation à se substituer à un mode de gestion d'une activité permanente, il a pour objectif de permettre le rétablissement de service en cas d'incidents en assurant leur résolution ou la mise en place de solutions alternatives.

Par exception, dans le cadre du travail posté le recours à l'astreinte est possible pour pallier une absence imprévisible et lorsque les conditions contractuelles convenues avec le client l'exigent. Elle sera prévue lors de la construction du cycle en s'assurant d'une répartition équilibrée entre les salariés du service concerné.

3.2 PRINCIPES COMMUNS

3.2.1 ORGANISATION DES CYCLES D'ASTREINTES :

La période d'astreinte s'entend en dehors du temps de travail habituel à savoir sur la tranche horaire 19h- 9 h en semaine, et le week-end du vendredi 19h au lundi matin 9h.

Lorsque cela est possible, le cycle d'astreinte sera organisé sur la base d'une récurrence d'une semaine sur quatre pour chaque salarié. A défaut, le cycle sera organisé sur la base d'une récurrence d'une semaine sur trois.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, cette récurrence peut être supérieure, dans la limite de 1 semaine sur 2. Dans ce dernier cas, cette astreinte se réalisera uniquement sur la base du volontariat, quelle que soit la durée de l'astreinte durant la semaine.

Également, dans le cas où la durée de l'astreinte est inférieure à une semaine complète, la fréquence des astreintes pourra être ramenée à des semaines continues dans la limite de 7 jours d'astreinte sur 3 semaines. Ces sept jours d'astreintes ne peuvent pas inclure que des jours de week-end.

Par ailleurs, les salariés ne pourront pas être placés en astreinte durant leur absence tel qu'arrêt maladie, congés de quelque nature que ce soit, jours de RTT ou jours de repos.

3.2.2 MESURES DE PREVENTION LIEES AUX ASTREINTES RECURENTES.

Afin de prendre en compte la pénibilité liée à l'astreinte récurrente, les astreintes seront réalisées prioritairement à distance dès lors que nos engagements contractuels avec le client le permettent. A cet égard, la direction s'engage à mettre à la disposition des salariés qui effectuent des astreintes des moyens de communication et d'intervention adaptés permettant un contact ou une intervention à distance.

Par ailleurs, les plannings d'astreintes s'efforceront de prendre en compte le point de départ et la date de fin des périodes de congés des salariés. Dans la mesure du possible, l'astreinte ne sera pas positionnée le dernier jour ouvré avant le congé et le premier jour ouvré au retour de congé.

Lors de la fixation du planning des astreintes, le responsable du service s'assurera du respect des durées légales maximales de travail ainsi que des repos minimaux quotidien et hebdomadaire obligatoires. Pour rappel, le salarié en astreinte doit bénéficier d'un repos quotidien et d'un repos hebdomadaire minima tels que décrits dans l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail du 22 avril 2016. Plus précisément, si l'intervention interrompt le repos quotidien ou le repos hebdomadaire, celui-ci est réinitialisé après l'intervention. Si le décalage du repos quotidien ou hebdomadaire a pour effet que le salarié ne peut effectuer les heures initialement prévues, celles-ci sont réputées faites pour respecter le repos quotidien ou hebdomadaire.

La recherche d'une meilleure répartition de la charge de l'astreinte, entre les salariés d'un service, repose sur le nombre de salariés susceptibles d'être inclus dans le planning d'astreinte établi au niveau du service.

Lorsque le nombre de salariés éligibles (notamment en raison de leurs compétences) le permet, il sera en priorité fait appel au volontariat à l'exception des cas où les dispositions du contrat de travail impliquent la réalisation d'astreintes.

En cas d'intervention d'astreinte (hors astreinte de remplacement) ne pouvant être réalisée à distance, une vigilance accrue sera portée sur le risque routier lié aux déplacements du salarié sur le site d'intervention pour les appels reçus entre 23h et 5h du matin.

Le management qui sera alerté par le salarié d'une fatigue particulière liée à des déplacements fréquents sur site client pourra pourvoir à un remplacement temporaire du salarié dans le cycle d'astreinte ou autoriser le recours à l'usage du TAXI entre le domicile et le lieu d'intervention.

En cas d'appels fréquents nécessitant plus de 2 déplacements sur la plage horaire entre 23h et 5h du matin sur la même semaine (entre lundi et vendredi), le salarié aura la faculté d'utiliser le TAXI entre son domicile et le lieu d'intervention de manière exceptionnelle. Les frais engagés à cette occasion feront l'objet d'une validation à postériori.

3.3 MODALITE DE RECOURS A L'ASTREINTE

Les modalités de recours à l'astreinte doivent figurer dans la lettre de mission du salarié.

Le calendrier des astreintes est fixé et communiqué au plus tard 3 mois à l'avance.

S'il s'agit d'astreintes ponctuelles (notamment : salarié en astreinte à remplacer par exemple du fait d'une absence pour maladie ou d'un risque de dépassement de la durée maximale du travail, demande d'un client de mise en place d'une astreinte spécifique), le délai de communication du calendrier d'astreintes pourra être réduit.

Dans ce contexte, le planning modifié sera communiqué à chaque salarié concerné au moins 24 heures à l'avance.

Dans le cas de mise en place de cycle d'astreinte temporaire de plus d'un mois, le calendrier des astreintes sera communiqué à minima 1 mois à l'avance.

Le responsable du service précise au salarié dans sa lettre de mission les durées et modalités de fonctionnement des astreintes. Celle-ci devra être signée par le salarié et respecter les termes du présent accord.

3.4 INTERVENTION PENDANT L'ASTREINTE ET DECOMPTE DU TEMPS.

L'intervention est réalisée soit à distance grâce à la mise à disposition, par la Direction, de moyens de communication adaptés, soit en se déplaçant sur site, dans une contrainte de délai établie en fonction des contraintes du service, du client et du salarié

En cas d'intervention à distance, la société remboursera au salarié un forfait « connexion internet » sur production de justificatifs, sur la base de 21 euros mensuels dès lors que le salarié effectue des astreintes régulièrement, à savoir 4 jours d'astreintes dans le mois pour une mission pérenne. Ce remboursement devra être spécifié dans la lettre de mission. Cette indemnité ne peut être cumulée avec toute autre indemnité incluant la prise en charge de frais de connexion internet, le salarié pourra alors solliciter l'application de l'indemnité la plus favorable.

Au cours de la période d'astreinte, le salarié d'astreinte doit être joignable à tout moment. Un contact direct doit pouvoir être établi dans un délai maximum de 15 minutes à compter de la première tentative de contact effectuée.

Il doit pouvoir intervenir à distance dans les délais d'intervention précisés dans la lettre de mission. A défaut, le délai d'intervention doit être compris entre 30 minutes et une heure. Si un déplacement est nécessaire, le départ se fera dans l'heure qui suit l'appel.

Les périodes où le salarié intervient sont du temps de travail effectif, régi par les dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail ; à ce titre, elles peuvent interrompre les périodes de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié. Dans ce cas, celles-ci devront être reprogrammées après l'intervention.

Le décompte du temps de travail correspondant aux temps d'intervention et de déplacement durant l'astreinte est auto-déclaratif. Il est effectué en heures. À cet égard, les Parties rappellent que les salariés en forfait jours peuvent être amenés à réaliser des astreintes au même titre que les autres salariés, selon les mêmes conditions et modalités. En conséquence, et par exception à leur modalité de décompte du temps de travail, pour les besoins de l'astreinte leur temps d'intervention et de déplacement sera décompté en heures.

Le décompte des périodes d'intervention est ainsi réalisé par le salarié par un système auto-déclaratif hebdomadaire, où sont cumulés à la semaine les temps d'intervention. La déclaration est validée par le responsable hiérarchique.

3.5 INDEMNISATION DE L'ASTREINTE.

L'astreinte ne correspond pas à du temps de travail effectif.

Seuls les temps d'intervention et de déplacements accomplis au cours d'une période d'astreinte pour se rendre et revenir du lieu d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif, et rémunérés comme tels.

Indemnisation forfaitaire de l'astreinte :

Le module d'astreinte de référence a une durée de 12 heures avec dérogation possible à 14H. Tout module entamé est dû.

Que le salarié intervienne ou non pendant l'astreinte, il bénéficie d'une indemnisation forfaitaire calculée selon les principes suivants :

- Une nuit d'astreinte en semaine (hors vendredi) correspond à un coefficient de 1 (module d'astreinte de base),
- la valeur d'un module de base de 12H est fixée à 45€ brut et celle d'un module de 14H est de 52€ brut.

Ce montant pourra être revu dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Tous les 3 ans, un bilan sera fait sur l'évolution du montant du module, si elle est inférieure à la moyenne des budgets annuels d'augmentations accordées dans le périmètre de l'application de l'accord, au cours des trois derniers exercices, le montant du module sera réajusté de la différence éventuelle.

Un coefficient de majoration est appliqué au module de base selon la période durant laquelle l'astreinte est réalisée, conformément au barème suivant :

MODULE	Nuit semaine	Nuit WE	Nuit WE	Jour samedi	Jour dimanche	Jour férié	1er mai
	Lundi à jeudi	Vendredi à samedi	Samedi à dimanche et dimanche à lundi				
Coefficient	base 1	1,5	2	1,5	2	2,5	3

Il est précisé que :

- le week-end commence le vendredi après le service normal, et qu'il compte la nuit du vendredi, les nuits et journées du samedi et du dimanche jusqu'au début du service le lundi;
- les coefficients ne se cumulent pas, le plus favorable s'applique.

3.6 INDEMNISATION DES INTERVENTIONS PENDANT L'ASTREINTE.

Les Parties rappellent que les temps d'astreinte ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Seuls les temps d'intervention et de déplacements accomplis au cours d'une période d'astreinte pour se rendre et revenir du lieu d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif, et rémunérés comme tels.

Toute intervention téléphonique du salarié depuis son domicile constitue du temps de travail effectif.

A la rémunération des temps d'intervention et de déplacements effectués dans ce cadre, s'ajoutent, le cas échéant, les éventuelles majorations prévues dans le présent accord.

Concernant la rémunération des interventions, le salarié a le choix entre un repos correspondant au temps d'intervention et de déplacement qui doit être pris dans l'année civile, ou une « compensation financière ».

Les jours ainsi acquis alimenteront le compteur RCR soit « Repos Compensateur de Remplacement ».

Dans le cas d'une intervention nécessitant un déplacement, les frais de déplacements (domicile-site d'intervention-domicile) seront pris en charge par la société sur présentation de notes de frais, accompagnée des justificatifs éventuels, sous réserve qu'il s'agisse de frais supplémentaires non déjà pris en charge par l'entreprise.

Il sera alloué une récupération en repos compensateur d'une heure par tranche de 6 appels sur une semaine civile, quelle que soit la durée de l'astreinte. Si cette situation était amenée à se répéter le manager mettra en œuvre les actions nécessaires à la réduction du nombre d'appel.

Par ailleurs, si sur une même nuit sur la tranche 21h-6h le salarié a été sollicité à 2 reprises et que cela amène son compteur au-delà de 6 appels sur l'astreinte, alors ces appels donneront lieu à 1heure de repos compensateur par appels de nuit (au-delà de la tranche de 6 appels). Ce repos est cumulable avec le repos compensateur accordé par tranche de 6 appels sur la semaine civile.

Un suivi de la fréquence et de la durée des appels durant l'astreinte sera mis en place auprès de la Commission de Santé Sécurité et Conditions de Travail du périmètre de la société.

3.7 ARRÊT DE L'ASTREINTE.

Les salariés peuvent être amenés à effectuer des astreintes de manière récurrente. Un délai de prévenance d'un mois sera respecté pour notifier au salarié qui réalisait des astreintes depuis au moins 12 mois dans le cadre d'un cycle d'astreinte récurrentes son changement d'affectation (ou toute autre circonstance liée à l'organisation) justifiant l'arrêt des astreintes.

Si la demande de sortie de l'astreinte est à l'initiative du salarié et si un refus du management lui est opposé, la direction des ressources humaines pourra être saisie dans un délai de 12 semaines suivant le dit refus. Un suivi des demandes des sorties d'astreinte sera réalisé par la commission de suivi de l'accord. Dans ce cas le salarié qui réalisait des astreintes dans le cadre d'un cycle d'astreinte récurrentes depuis au moins 12 mois et qui les verrait s'arrêter percevra une indemnité compensatrice selon les modalités suivantes :

L'indemnité compensatrice est versée sur une durée variable selon la durée de la période durant laquelle l'astreinte a été réalisée, elle est calculée sur la base d'un pourcentage du montant moyen mensuel brut des astreintes perçues pendant les 12 derniers mois avant l'arrêt de l'astreinte. La durée de versement de l'indemnité compensatrice et son montant figurent dans le tableau ci-dessous :

Durée de la période dans un cycle d'astreinte.	Nombre de mois compensés à 75%	Nombre de mois compensés à 50%	Nombre de mois compensés à 25%
1 an et +	1	1	1
3 ans et +	2	2	2
6 ans et +	3	3	3

Si l'astreinte est reprise dans le cadre d'un cycle et de manière récurrente dans les 6 mois qui suivent la sortie de l'astreinte, la durée de l'astreinte reste acquise pour le calcul de l'indemnité compensatrice résultant d'une nouvelle sortie de l'astreinte. En revanche, la durée est perdue si la reprise se fait au-delà de 6 mois.

ARTICLE 4 LE TRAVAIL POSTE

L'activité de certaines des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord nécessite la mise en place de dispositifs spécifiques d'aménagement du temps de travail afin de satisfaire aux besoins des clients ou des projets internes, et ainsi d'assurer un service sans interruption et la production informatique en continu.

Ces organisations du travail nécessitent la présence d'équipes successives pouvant être amenées à travailler habituellement le samedi, le dimanche et selon des horaires de nuit. Sont ainsi expressément exclus de ce dispositif les salariés qui ne travaillent pas en équipes se succédant sur un même poste mais dont les horaires de travail comporteraient des plages horaires dites « étendues » en dehors de l'horaire 9h-17h.

Les parties sont convenues des modalités d'organisation de deux régimes de travail posté :

- le travail posté continu (24/7): cette organisation du travail permet d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 avec la mise en place d'équipes successives,
- le travail posté discontinu : mise en place d'équipes successives permettant d'assurer un service en semi-continu sur 5, 6 ou 7 jours sur 7 (du lundi au dimanche), soit en 3x8 24/24 sur 5 ou 6 jours, soit en 2x8 jusqu'à 7 jours.

Les Parties conviennent que sont considérés comme des travailleurs postés « habituels » les salariés qui, au cours d'une même année civile, ont travaillé dans un dispositif d'horaire posté sur une période de 3 mois consécutifs ou non. Les salariés qui, pour les besoins d'une mission ou pour répondre à la demande d'un client, se verraient soumis à une organisation du travail en équipes successives sur une période inférieure à 3 mois consécutifs ou non au cours d'une année civile, seront régis par les dispositions relatives au travail posté « exceptionnel » précisées dans l'article 4.2 du présent accord.

4.1 TRAVAIL POSTE HABITUEL

Les Parties conviennent que pour les salariés présents dans les effectifs lors de l'entrée en vigueur du présent accord, le passage à un mode d'organisation du travail correspondant à du travail posté « habituel » se fera sur la base du volontariat.

La possibilité d'une affectation à ce type d'organisation pourra par ailleurs être convenue lors d'une embauche.

4.1.1 DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA BASE D'UN CYCLE.

L'activité des salariés s'effectue selon des plages horaires pouvant se situer entre 0h et 24h, dans le respect des durées maximales légales quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que des repos obligatoires.

Les Parties conviennent que la durée du travail de ces salariés sera décomptée sur la base d'un cycle élaboré pour 4 à 12 semaines consécutives selon les cas de figure. Dans ce cycle, la durée du travail pourra être répartie de manière inégale sur les jours et les semaines.

L'effectif est un paramètre important dans l'élaboration du cycle. Celui-ci doit permettre un équilibre vie professionnelle - vie privée satisfaisant.

Un planning prévisionnel présentant les jours et horaires travaillés sera remis à chaque salarié posté continu ou discontinu, chaque mois couvrant au moins 3 mois à l'avance, pour le nombre de semaines glissantes prévues dans le cycle considéré.

Il devra comporter les informations suivantes :

- L'alternance des jours de travail et de repos,
- L'amplitude horaire de chaque plage de travail,

- Le nombre d'heures de travail effectif,
- Les horaires de prise de poste et de fin de poste,
- Le nombre d'heures de travail et horaires de pause.

En cas d'évènements exceptionnels (à titre d'exemple : demande exceptionnelle d'un client ou absence maladie programmée telle qu'une hospitalisation, des examens médicaux, ou autres et à l'exclusion des périodes de congés principaux planifiés avant la communication du cycle) la vacation d'un ou plusieurs salariés pourra être modifiée. Dans ce cas, les salariés en seront informés au moins 10 jours calendaires à l'avance pendant leur temps de travail effectif.

Il sera alors fait appel au volontariat. Dans l'hypothèse selon laquelle l'appel au volontariat n'a pas abouti, les changements seront opérés de manière unilatérale par le management en prenant en compte dans la mesure du possible les contraintes des salariés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le ou les salariés qui verraient à leur(s) vacation(s) individuelles ainsi modifiées bénéficieraient des 50% des majorations de salaire dont ils auraient pu bénéficier si la vacation initiale n'avait pas été modifiée. Ainsi, un salarié qui n'aurait pas travaillé de nuit du fait d'un changement de vacation dans le respect du délai de prévenance bénéficiera de 50% de la majoration de nuit pour les heures de nuit non réalisées du fait de la modification de la vacation.

Dans l'hypothèse d'un délai de prévenance supérieur ou égal à 3 jours et inférieur à 7 jours :

Si le salarié a effectivement travaillé selon la vacation modifiée en complément des mesures appliquées pour le délai de prévenance supérieur ou égal à 7 jours ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur spécifique représentant 25 % des heures non effectuées.

Dès l'acquisition d'une journée entière, le salarié devra prendre le repos compensateur au plus tard sur l'année civile, ou avant le 31 mai de l'année N+1 pour les jours acquis sur le dernier trimestre de l'année N.

Le repos compensateur doit être pris sous un délai de prévenance de 7 jours et avec l'accord du responsable hiérarchique. A défaut de prise dans le délai énoncé ci-dessus le repos compensateur sera fixé par l'employeur avec un délai de prévenance de 7 jours. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir son Responsable Ressources Humaines.

Les parties rappellent que les comités sociaux et économique d'entreprise /d'établissement et Commission Santé et Sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place de nouveaux cycles dans l'entreprise pour répondre à une nouvelle demande de service par le client ou la prise en charge d'un nouveau client.

4.1.2 ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE.

Afin de veiller à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée des salariés, il est convenu d'uniformiser la durée du travail.

4.1.2.1 TRAVAIL POSTE CONTINU

Le travail en équipes postées continu sera organisé selon les principes communs suivants :

- Mode 1 : 3 tranches de 8 heures de présence, chaque tranche incluant une heure de pause non rémunérée comprise entre 45 minutes à maximum 1 heure en fonction des spécificités inhérentes à chaque planning (durant laquelle le salarié n'est plus à disposition de l'entreprise) et non assimilée à du temps de travail effectif, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Les plages horaires seront définies au sein de chaque entité. Dans les cas où les plages horaires de nuit ou de week-end sont effectuées par un seul salarié, l'heure de pause sera alors rémunérée et sera comptabilisée dans le temps de travail effectif. Cette disposition inclut une pause de 20 minutes rémunérée (durant laquelle le salarié n'est plus à disposition de l'entreprise) au bout de 6 heures continues.
- Mode 2 : Sur la base du volontariat, il pourra être mis en place une organisation postée comprenant pour une semaine type de vacation, 2 tranches horaires de 12 heures de présence quel que soit le jour de la semaine civile incluant 2 heures de pauses rémunérées considérées comme temps de travail effectif. Une tranche de 8h sera accolée à ces deux tranches de 12h. Les plages horaires seront définies au sein de chaque entité. De façon exceptionnelle, pour des raisons liées aux contraintes de production dument motivées par le manager, cette tranche pourra être positionnée sur un autre jour de la semaine. Les plages horaires seront définies au sein de chaque entité.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur une période correspondant au nombre de semaines consécutives du cycle considéré, la durée de travail effectif étant de 32 heures en moyenne sur le cycle.

Les heures de travail effectif exceptionnellement accomplies au-delà de 32 heures et jusqu'à 35 heures en moyenne sur le nombre de semaines consécutives prévues dans le planning seront indemnisées sur la base de 25 % du taux horaire au terme du mois suivant le cycle.

Elles bénéficient des majorations prévues au titre du travail exceptionnel du samedi, dimanche et jours fériés.

Au-delà de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'ensemble des semaines prévues dans le cycle les heures effectuées sont des heures supplémentaires majorées à 25 % jusqu'à la 40e heure et à 50 % à partir de la 41e heure.

Les Parties rappellent que le dépassement de la durée moyenne de 32 heures de travail effectif sur la période du planning dans le cadre du travail posté « habituel » doit rester exceptionnel, et que les heures supplémentaires éventuelles doivent s'inscrire dans la limite du contingent annuel de 130 heures.

Au cours d'un même mois, le salarié travaille en alternance, sur tout ou partie des plages horaires.

4.1.2.2 LE TRAVAIL POSTE DISCONTINU

Le travail en équipes postées discontinu sera organisé selon les principes communs suivants :

Selon les couvertures horaires souhaitées par le client, le travail posté discontinu pourra s'organiser sur la base de 2 ou 3 tranches de 8 heures de présence sur des plages fixes dans le cadre d'une couverture de service de 5, 6 ou 7 jours sur 7 (du lundi au dimanche) :

- soit en 3x8 24/24 sur 5 ou 6 jours,
- soit en 2x8 sur 5, 6 ou 7 jours au cours d'une même semaine civile, chaque tranche de 8 heures incluant une heure de pause non rémunérée et non assimilée à du temps de travail effectif (durant laquelle le salarié n'est plus à disposition de l'entreprise) ;

La durée de travail effectif est de 35 heures par semaine ;

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà du temps de travail hebdomadaire de 35 heures sont décomptées au mois et payées au terme du mois suivant ; elles bénéficient des majorations prévues pour le travail posté « exceptionnel » ;

Les Parties rappellent que le recours aux heures supplémentaires dans le cadre du travail posté « habituel » doit rester exceptionnel ;

Une alternance des équipes postées est possible du lundi au dimanche.

Lorsque la couverture de service concerne l'ensemble des jours de la semaine civile (lundi au dimanche inclus) la durée du travail effectif est fixée à 32 heures par semaine.

4.1.3 PRIMES

4.1.3.1 PRIME DE BON ACCOMPLISSEMENT DE PLANNING

Les salariés postés « habituels » (continu ou discontinu) au sens du présent accord percevront une prime forfaitaire dite de « bon accomplissement du planning » pour chaque mois au cours duquel le salarié aura effectivement travaillé selon le planning fixé par son manager.

Cette prime individuelle et forfaitaire s'ajoute aux majorations dues en cas de travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés. Elle est versée sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le planning aura été respecté. Toute absence légalement assimilée à un temps de travail effectif n'entraînera aucune conséquence sur le montant de la prime. La liste des absences auxquelles ce critère est applicable est annexé au présent accord (annexe 2)

En outre et compte-tenu de l'objet de la prime, les absences constatées au regard du planning initial du salarié, dues à la prise de congés payés planifiés, de congés d'ancienneté planifiés, et de jours de fractionnement planifiés ou de toute forme de repos compensateur, n'auront pas d'impact sur le montant de la prime.

Le montant de cette prime est de 63 euros bruts par mois.

Ce montant pourra être revu dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Tous les 3 ans, un bilan sera fait sur l'évolution du montant de la prime, si elle est inférieure à la moyenne des budgets annuels

d'augmentations accordées dans le périmètre de l'application de l'accord, au cours des trois derniers exercices, le montant de la prime sera réajusté de la différence éventuelle

4.1.3.2 PRIME ADAPTABILITE

Afin de récompenser l'adaptabilité des collaborateurs acceptant un changement de vacation ayant de ce fait un impact sur leur vie personnelle il est convenu qu'à partir de 3 modifications de vacation par mois (modification de l'ensemble des heures de la vacation) il sera versé à l'intéressé une prime d'adaptabilité de 53 euros bruts pour le mois concerné par ces changements.

A compter de 6 changements de vacations sur un mois, le montant de la prime sera porté à 70 euros.

En cas de déplacements de vacations fréquents constatés au sein d'une équipe en mode de travail posté concernant soit un ou plusieurs salariés sur une durée de 2 mois consécutifs, la commission de suivi pourra être saisie pour procéder à une analyse afin de déterminer si cette situation découle de causes conjoncturelles ou structurelles et proposer un plan d'actions adapté afin d'aboutir à une stabilisation du cycle ou du planning.

Pour assurer une vigilance sur la bonne gestion des cycles ou des plannings, il est convenu qu'une comptabilisation et un suivi des déplacements de vacation sera mis en place pour prévenir les éventuels dysfonctionnements.

4. 1.4 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA SORTIE DU TRAVAIL POSTE

4.1.4.1 SORTIE DEFINITIVE DU TRAVAIL POSTE

Lorsque le salarié quitte le travail en horaires postés habituels, sur l'initiative de son supérieur hiérarchique ou à la demande du salarié acceptée par son supérieur, après au moins 24 mois consécutifs d'activité dans ce type d'organisation, il perçoit durant les 6 mois suivants la sortie du travail en horaires postés, une indemnité compensatrice. Toute demande de sortie du travail posté motivée par des raisons familiales justifiées, sera examinée en priorité. En cas d'acceptation, le management veillera dans la mesure du possible à proposer une affectation au moment de la sortie du travail posté. Le montant brut de cette indemnité est égal au montant moyen mensuel brut des majorations et primes liées à l'activité postée (nuit, jours fériés, 1^{er} mai, dimanche, prime de bon accomplissement du planning, prime d'adaptabilité) perçues pendant les 6 derniers mois avant l'arrêt du travail posté, minoré d'un coefficient dégressif applicable tous les deux mois, selon le tableau figurant ci-après :

	Montant moyen mensuel des majorations de salaire liées à l'activité postée perçues pendant les 6 derniers mois avant l'arrêt du travail posté		
Montant de l'indemnisation	85%	65%	50%
Durée en mois	2	2	2

Au terme de cette période de 6 mois suivant la sortie du travail en horaires postés, le salaire mensuel brut de base sera majoré selon le barème suivant, à titre de compensation :

	Montant de la majoration du salaire de base
De 2 à 5 ans d'ancienneté en travail posté	9%
De 6 à 9 ans d'ancienneté en travail posté	13%
De 10 à 13 ans d'ancienneté en travail posté	15%
A partir de 14 ans d'ancienneté en travail posté	18%

Le salaire mensuel de base pris en considération dans le calcul de la majoration correspond au dernier salaire mensuel brut de base perçu par le salarié lors de sa sortie du travail posté.

Ce dispositif peut se cumuler avec les augmentations générales et individuelles auxquelles le salarié peut également prétendre.

Si le salarié reprend un horaire posté après avoir bénéficié des dispositions ci-dessus, il ne pourra en bénéficier à nouveau qu'aux termes d'une nouvelle période minimale de 24 mois de travail posté.

Dans le cas d'inaptitude au travail en 3x8 prononcée par la médecine du travail, il sera étudié en priorité une réaffectation dans la même équipe tenant compte des préconisations médicales. Si tel ne peut pas être le cas, la réaffectation du salarié dans une autre équipe en posté tenant compte des préconisations médicales sera étudiée, à défaut une sortie définitive du travail posté sera envisagée et un reclassement sera proposé au salarié.

4.1.4.2 SORTIE TEMPORAIRE DU TRAVAIL POSTE

Un salarié qui serait en situation d'inter-contrat bénéficie de l'indemnité compensatrice durant 6 mois dans les conditions prévues ci-dessus.

Le montant moyen mensuel des majorations et primes liées à l'activité postée perçues pendant les 6 derniers mois est calculé à partir des majorations et primes perçues au titre du travail posté durant la mission précédant la période d'inter-contrat.

Si le salarié est réaffecté en horaires postés pendant cette période des 6 mois, le versement de l'indemnisation est arrêté. Dans le cas d'une nouvelle situation d'inter-contrat, les dispositions ci-dessus s'appliquent de nouveau. Ces dispositions ne s'appliquent plus au terme de deux refus de mission en travail posté du salarié pendant ladite période d'inter-contrat.

En tout état de cause si après un délai de 6 mois le salarié n'a toujours pas de nouvelle affectation en horaire posté, il sera considéré en situation de sortie définitive du travail en mode posté et bénéficiera du dispositif à cet effet défini à l'article 4.1.4.1 concernant la sortie définitive du travail posté.

4.1.5 EVOLUTION PROFESSIONNELLE.

L'évolution professionnelle des salariés en horaires postés doit être organisée afin de leur faire profiter des opportunités de carrière adaptées à leurs compétences et aspirations professionnelles. Cet impératif d'évolution professionnelle est également justifié par la pénibilité que peut représenter le travail posté. Cette orientation commune se traduit par un engagement mutuel de l'entreprise et du salarié à accepter la démarche d'évolution professionnelle lorsqu'elle est possible ou souhaitée en fonction des besoins de l'entreprise. Les salariés postés bénéficient, comme tous les autres salariés, des actions de formation comprises dans le plan de formation des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris celles relatives à des périodes de professionnalisation, au CPF et à tout autre dispositif légal de formation professionnelle.

Les Parties rappellent à cet égard que l'accomplissement d'une formation pourra nécessiter la modification des plages horaires de travail prévues dans le planning, les formations ayant le plus souvent lieu en journée. Dans ce cas, les salariés qui n'auront pas travaillé de nuit du fait de l'accomplissement d'une formation ne pourront pas prétendre aux majorations de salaire dues en cas de travail de nuit. La direction s'efforcera de planifier les formations de sorte qu'elles se déroulent en journée lorsque le salarié est lui-même en horaire de journée.

Les salariés postés accèdent en outre, comme tous les autres salariés :

- aux rendez-vous avec la Direction des Ressources Humaines pour bénéficier d'un entretien GEPP,
- aux demandes de bénéficier d'un bilan de compétences,
- aux entretiens professionnels.

4.2 – TRAVAIL POSTE EXCEPTIONNEL

L'occasion d'une mission chez un client ou la réalisation d'un projet, des salariés peuvent être amenés à travailler à titre exceptionnel en travail posté sur une période déterminée et au maximum pendant 3 mois au cours d'une même année civile, ou 3 mois consécutifs à cheval sur 2 années civiles. Il sera fait appel en priorité au volontariat. A défaut de volontaires et si le délai de prévenance est au minimum d'un mois, le management décidera des salariés qui seront affectés à ce dispositif et une alerte sera faite à la commission de suivi.

4.2.1 PLANNING

L'activité des salariés s'effectue selon des plages horaires en équipe successives pouvant se situer entre 0h et 24h, dans le respect des durées maximales légales quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que des repos obligatoires. Les Parties conviennent qu'un planning prévisionnel présentant les jours et horaires travaillés sur toute la période de travail posté « exceptionnel » sera remis à chaque salarié au moins un mois à l'avance. Toutefois lors du démarrage du projet, ce délai pourra être inférieur suivant les impératifs du projet. Dans ce contexte, il sera fait appel au volontariat des salariés. Toutefois, le management s'efforcera de respecter un délai de prévenance de 10 jours.

Il devra comporter les informations suivantes :

- l'alternance des jours de travail et de repos,
- l'amplitude horaire de chaque plage de travail,
- le nombre d'heures de travail effectif,
- les horaires de prise de poste et de fin de poste,
- le nombre d'heures de travail et horaires de pause.

En cas d'évènements exceptionnels (à titre d'exemple : demande exceptionnelle d'un client ou absence maladie programmée telle qu'une hospitalisation, des examens médicaux, ou autres) et à l'exclusion des périodes de congés principaux planifiés avant la communication du cycle d'un salarié, la vacation d'un ou plusieurs salariés pourra être modifiée.

Dans ce cas, les salariés en seront informés au moins 10 jours calendaires à l'avance pendant leur temps de travail effectif. Il sera alors fait appel au volontariat.

Dans l'hypothèse selon laquelle l'appel au volontariat n'a pas abouti, les changements seront opérés de manière unilatérale par le management en prenant en compte dans la mesure du possible les contraintes des salariés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le ou les salariés qui verraient leur(s) vacation(s) individuelles ainsi modifiées bénéficieraient des 50% des majorations de salaire dont ils auraient pu bénéficier si la vacation initiale n'avait pas été modifiée. Ainsi, un salarié qui n'aurait pas travaillé de nuit du fait d'un changement de vacation dans le respect du délai de prévenance bénéficiera de 50% de la majoration de nuit pour les heures de nuit non réalisées du fait de la modification de la vacation.

Dans l'hypothèse d'un délai de prévenance supérieur ou égal à 3 jours et inférieur à 7 jours :

Si le salarié a effectivement travaillé selon la vacation modifiée en complément des mesures appliquées pour le délai de prévenance supérieur ou égal à 7 jours ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur spécifique représentant 25 % des heures non effectuées.

Dès l'acquisition d'une journée entière, le salarié devra prendre le repos compensateur au plus tard sur l'année civile, ou avant le 31 mai de l'année N+1 pour les jours acquis sur le dernier trimestre de l'année N.

Le repos compensateur doit être pris sous un délai de prévenance de 7 jours et avec l'accord du responsable hiérarchique. A défaut de prise dans le délai énoncé ci-dessus le repos compensateur sera fixé par l'employeur

avec un délai de prévenance de 7 jours. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir son Responsable Ressources Humaines.

Les parties rappellent que les Comités Social et économique (CSE et CSEE) seront consultés sur la mise en place de nouveaux cycles et la modification de cycle lorsque celle-ci impacte la structuration du cycle. Préalablement ceux-ci feront l'objet d'une présentation à la commission Santé et Sécurité et des conditions de travail.

4.2.2 ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE.

L'organisation du travail en équipes « exceptionnel » se fera dans les mêmes conditions que celle prévues à l'article 4.1.2 ci-dessus, selon que le travail posté « exceptionnel » est continu (du lundi au dimanche) ou discontinu (du lundi au dimanche).

4.2.3 PRIMES ET MAJORATIONS DE SALAIRES.

En cas de travail de nuit et du week-end, les salariés postés « exceptionnels » percevront les majorations de salaires dues en cas de travail exceptionnel de nuit (article 6.3) et du weekend et des jours fériés (article 7.2) Ils ne seront pas éligibles à la prime forfaitaire dite de « bon accomplissement du planning » prévue à l'article 4.1.3

Les salariés travaillant en horaire posté de façon « exceptionnelle » pourront bénéficier de la « prime d'adaptabilité » dans les conditions prévues au paragraphe 4.1.3 du présent accord

4.3 FRAIS DE REPAS

En cas de travail posté sur site et lorsqu'il n'y a pas de moyens de restauration collective mis à la disposition du salarié, le salarié percevra :

- une prime de panier de jour de 5.64 euros,
- une prime panier de nuit de 7.10 euros,

Ces indemnités feront l'objet d'un versement mensuel en paie.

ARTICLE 5 COUVERTURE ETENDUE

Lorsque le service délivré aux clients de l'entreprise implique une disponibilité de nos activités sur une plage journalière plus large que la plage journalière habituelle, la mise en place d'une couverture horaire étendue est possible.

5.1 MODALITES

Sur la base d'une amplitude maximale de 12 heures et de 5 jours travaillés par semaine, des couvertures horaires étendues peuvent être mises en œuvre au niveau d'un service.

A titre d'exemple, ces plages peuvent couvrir des périodes de type 7h-19h, 8h-18h ou 8h20h du lundi au vendredi. Les couvertures étendues s'inscriront dans des bornes horaires de 7h00 à 20h00.

Cette modalité d'organisation des horaires de travail se distingue des horaires postés en semi-continu de type 2X8 qui implique une succession d'équipes sur un même poste de travail et dont les caractéristiques figurent à l'article 4.1.2 du présent accord. Elle est compatible avec les modalités de temps de travail annualisées sur une base hebdomadaire (à l'exclusion des forfaits jours) et avec le principe des horaires individualisés à la différence du travail posté.

Elle nécessite un aménagement spécifique du dispositif d'horaires variables afin de permettre de garantir la présence de salarié du service concerné sur l'ensemble de la plage de couverture.

Ceci notamment en déterminant des plages fixes de début et de fin de période qui en tout état de cause ne pourra pas être supérieure à 5 heures.

5.2 REGLES DE MISES EN OEUVRE

La mise en place d'un dispositif d'horaires étendus devra faire l'objet d'une information préalable à la Commission Santé et Sécurité et des conditions de travail. La couverture étendue envisagée implique un aménagement de l'horaire variable. Dans ce cadre, le CSE sera consulté préalablement à la mise en place des nouveaux horaires.

Un planning sera établi et devra être communiqué aux intéressés un mois à l'avance. Par exception, lors du démarrage de cet horaire ou en cas de circonstance exceptionnelle, le délai d'un mois peut être réduit en faisant appel au volontariat.

ARTICLE 6 TRAVAIL DE NUIT

La mise en place du travail de nuit est justifiée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, notamment afin de s'assurer de la continuité des prestations dues aux clients.

Il peut en effet s'avérer nécessaire de réaliser des interventions nocturnes afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer leurs services sans interruption. Les cadres et les non-cadres sont susceptibles d'être concernés.

Il est rappelé que les contraintes et la pénibilité du travail de nuit impliquent qu'il ne soit recouru à celui-ci que dans la mesure où la continuité des prestations aux clients est nécessaire à l'activité.

Par conséquent, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel sauf pour les salariés inclus dans une organisation de travail posté (Article 4). En outre, l'employeur doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés, ainsi que leurs contraintes familiales.

Les Parties conviennent que pour les salariés présents lors de l'entrée en vigueur du présent accord, le passage à un mode d'organisation du travail impliquant du travail de nuit récurrent se fera sur la base du volontariat. Dans ce cadre, un avenant sera proposé sauf si ce type d'organisation a été convenu contractuellement à l'embauche. La possibilité d'une affectation à ce type d'organisation pourra être convenue à l'embauche.

6.1 DEFINITION

Tout travail entre 21 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

6.2 TRAVAIL HABITUEL DE NUIT

6.2.1 DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Conformément à la législation en vigueur (articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail), est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié âgé d'au moins 18 ans qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3h de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de travail de nuit ;
- soit au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit. En application du présent accord, est également considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutive, 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de nuit telle que définie à l'article précédent.

Par extension, tout salarié posté (habituel et exceptionnel) qui n'atteindrait pas les seuils annuels précisés ci-dessus mais qui est employé dans le cadre d'organisations du travail qui impliquent un travail habituel de nuit bénéficiera des dispositions spécifiques applicables au travailleur de nuit.

6.2.2 DUREE DE TRAVAIL MAXIMALE, REPOS OBLIGATOIRES, ET TEMPS DE PAUSE

La durée quotidienne de travail effectif accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 9 heures sur une journée standard de 0 à 24h. En outre, tout salarié travaillant à minima 6 heures de travail effectif consécutives de nuit bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes rémunéré.

En application de l'article L.3122-35 du Code du travail, la durée hebdomadaire maximale d'un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Le travailleur de nuit doit bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives, et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures quotidiennes).

6.2.3 CONTREPARTIES SPECIFIQUES AU TRAVAIL DE NUIT.

Conformément à l'article L. 3122-39 du Code du travail, les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit réalisées, selon les modalités et conditions suivantes :

6.2.3.1 REPOS COMPENSATEUR

Les salariés réalisant habituellement un travail de nuit bénéficient d'un repos compensateur spécifique représentant 5% des heures de nuit effectuées. Ces périodes de repos ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Cette récupération n'aura pas d'effet sur la prime de « Bon accomplissement du planning ».

Le repos compensateur de nuit s'acquiert en fonction du nombre d'heures de nuit réellement effectuées par le travailleur habituel de nuit, c'est-à-dire hors absences de toute nature : formation, congé payés, maladie, congés divers.

Le repos compensateur doit être pris par journée entière.

Dans la perspective de concilier les impératifs liés aux nécessités de l'organisation du service et au repos légitime du travailleur de nuit, le repos compensateur doit être pris, au plus tard, dans l'année civile, ou au 1^{er} trimestre de l'année N+1 pour les jours acquis au dernier trimestre de l'année N. Le point de départ du délai sera l'alimentation du compteur repos compensateur de nuit sur le bulletin de paie du salarié.

Le repos compensateur doit être pris sous un délai de prévenance de 7 jours et avec l'accord du responsable hiérarchique. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir son Responsable Ressources Humaines.

À défaut de prise effective avant les 2 mois précédant le terme de la période de prise précisée au présent article, le repos compensateur sera fixé par l'employeur avec un délai de prévenance de 7 jours.

La programmation des repos compensateurs par le salarié et l'employeur doit permettre une prise régulière.

Les Parties conviennent que les repos compensateurs acquis préalablement à l'entrée en vigueur du présent accord resteront à la libre initiative du salarié.

6.2.3.2 COMPENSATION FINANCIERE

Outre la compensation en repos, les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de salaire pour les heures de nuit, applicable dès la première heure effectuée de nuit :

- de 50 % de leur taux horaire.

Cette majoration se cumule avec la majoration attribuée au titre du travail habituel du dimanche/jour férié et des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Si le salarié est amené à effectuer des heures supplémentaires, ces heures bénéficient des majorations prévues par les dispositions de l'article L3121-22 du code du travail. Cette majoration se cumule avec la majoration attribuée au titre du travail exceptionnel du dimanche/jour férié et des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

6.2.4 MESURES DESTINEES A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.2.4.1 RETOUR AU TRAVAIL DE JOUR ET "PASSAGE AU TRAVAIL DE NUIT.

Conformément aux termes de l'article L. 3122-43 du Code du travail, les travailleurs de nuit habituels qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, ont priorité pour l'attribution de cet emploi.

A cet effet, ils devront en formuler la demande par lettre remise en main propre ou envoyée en recommandé avec avis de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines. La liste des emplois disponibles correspondants leur sera alors communiquée.

Le nombre de demandes sera communiqué à l'occasion de la réunion de la commission de suivi du présent accord qui en fera une analyse quantitative et qualitative.

La Direction des Ressources Humaines répondra au salarié concerné dans un délai de 2 mois à compter de la réception de sa demande. En cas de refus, les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié lui seront communiquées, telles que l'absence d'emploi disponible relevant de sa catégorie professionnelle, l'absence d'emploi équivalent ou l'atteinte à la bonne marche de l'entreprise ou du service suscitée par le changement d'emploi demandé.

6.2.4.2 ENTRETIEN SPECIFIQUE AU TRAVAIL DE NUIT

Afin de veiller à la santé et la sécurité des salariés, le travailleur de nuit bénéficie tous les ans de 2 entretiens individuels avec son responsable hiérarchique ou son HRBP portant sur son équilibre vie professionnelle et vie privée.

Ces entretiens ont en principe lieu à la suite des entretiens prévus dans le dispositif des entretiens d'évaluation de l'entretien annuel d'évaluation. Ils pourront néanmoins être demandé à tout moment par le salarié.

- Au cours de ces entretiens, le responsable hiérarchique ou le HRBP et le salarié évoqueront notamment :
- la prise des repos compensateurs,
- l'accès à la formation dans le contexte du travail habituel de nuit,
- son solde de congés payés et divers compteurs de repos,
- l'organisation du travail dans son entité opérationnelle,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée,
- une éventuelle demande de sortie du travail habituel de nuit.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêteront ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir son Responsable Ressources Humaines.

6.2.4.4 SURVEILLANCE MEDICALE

Les salariés en poste de nuit ou en travail posté (ex : 3*8) bénéficient d'un suivi individuel adapté qui s'organise de la manière suivante :

- **Visite initiale :** avant la mise au poste de nuit ou en travail posté. Cette visite médicale est obligatoire avant tout passage en horaire de nuit ou en organisation de travail posté habituel.
- **Visite périodique :** le délai maximum entre 2 visites périodiques pour un salarié en poste de nuit ou en travail posté standard est de 3 ans.

Le médecin du travail pourra instaurer un suivi périodique personnalisé en fonction de la situation du salarié.

Les salariés ont par ailleurs la possibilité de solliciter un rendez-vous avec la médecine du travail à tout moment afin de porter à sa connaissance tout changement dans leur situation médicale.

En sus de ces visites périodiques, les travailleurs postés de plus de 45 ans et qui ne bénéficient pas déjà de visites périodiques personnalisées, bénéficieront de visites médicales à la demande de l'employeur tous les 2 ans maximum. L'organisation de ces visites sera prise en charge par le manager et le HRBP référent du périmètre et sera organisée préférentiellement en présentiel.

Un suivi des visites médicales, concernant les travailleurs postés sera fourni en Commission Santé, Sécurité et des Conditions de travail ou au CSE/ CSEE à sa demande.

6.2.4.5 Frais de déplacement

Les salariés postés amenés à prendre ou à quitter leur poste jusqu'à 6H30 (8H le dimanche ou jour férié) ou à partir 21H (20H le dimanche ou jour férié) et qui doivent utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail ou pour rentrer à leur domicile, perçoivent des indemnités kilométriques relatives au trajet domicile – lieu de travail dans la limite de 100 kilomètres maximum par jour (aller / retour). Ces indemnités kilométriques sont calculées selon le barème en vigueur dans l'entreprise. En tout état de cause ces remboursements de frais ne pourront pas être inférieurs aux remboursements liés aux règles Atos GBU France.

6.3 TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT

Sont considérés comme travailleurs de nuit à titre exceptionnel, les salariés qui ne remplissent pas les conditions prévues par l'article 6.2.1 ci-dessus.

Les salariés appelés à travailler exceptionnellement de nuit ne pourront pas bénéficier des dispositions prévues ci-dessus pour les travailleurs habituels de nuit.

Ils pourront toutefois prétendre, pour chaque heure effectuée de nuit au sens de l'article 6.1, à une majoration de leur taux horaire de 50%, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cette majoration se cumule avec la majoration attribuée au titre du travail exceptionnel du samedi/dimanche/jour férié et des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

En outre, si un salarié, amené à travailler exceptionnellement de nuit, effectue des heures de nuit sur au moins trois nuits dans la même semaine civile, ces heures bénéficieront d'une majoration supplémentaire de 25% du taux horaire à compter de la première heure de nuit accomplie au cours de la 3ème nuit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Si des frais professionnels sont engagés dans le cadre du travail de nuit occasionnel, ils seront remboursés selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Titre 7 : TRAVAIL DU SAMEDI, DIMANCHE ET JOURS FERIES

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité du service, certains salariés pourraient être amenés à travailler habituellement ou exceptionnellement le samedi, le dimanche et/ou les jours fériés.

Article 7.1 TRAVAIL HABITUEL DU SAMEDI, DIMANCHE ET JOURS FERIES.

7.1.1 DEFINITION

Le travail habituel des samedis, dimanches, et/ou jours fériés concerne les salariés qui sont intégrés à un mode d'organisation du travail en équipes impliquant une succession de postes conformément aux définitions précisées dans l'article 4.1 du présent accord. Ce mode d'organisation du travail a pour effet de prévoir des samedis, dimanches et jours fériés travaillés habituellement dans le cadre des plannings définis.

Ne sont pas concernés par les dispositions prévues dans l'article 7.1 les salariés qui travaillent de façon exceptionnelle dans un mode d'organisation de travail posté tel que précisé dans l'article 4.2 du présent accord. Pour ces salariés il est appliqué les dispositions de l'article 7.2 relatives au travail exceptionnel des samedis, dimanche et /ou jours fériés.

7.1.2 REMUNERATION OU REPOS COMPENSATEUR

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les heures ainsi effectuées donneront lieu aux majorations suivantes :

Travail habituel du dimanche	100%
Travail habituel un jour férié	100%

Travail habituel du 1er mai	200%
-----------------------------	------

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation financière calculée sur la base du taux horaire ou d'un repos égal aux heures réalisées augmentées des majorations, à solder sous l'année civile N, et avant le 31.05 de l'année N+1 pour les jours acquis au dernier trimestre de l'année N.

Il est enfin précisé que par dérogation à la méthode de décompte des heures majorées au titre du jour férié, toutes les heures effectuées débutant la veille du 25 décembre ou du 1er janvier pour se terminer ledit jour, sont réputées être des heures « jour férié », soit rémunérées à 100%.

Ces majorations se cumulent avec la majoration de nuit.

7.2 TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU SAMEDI, DIMANCHE ET JOURS FERIES

7.2.1 DEFINITION

Certains salariés, dont le mode d'aménagement du temps de travail n'implique pas habituellement de travailler le samedi, le dimanche et/ou les jours fériés, peuvent exceptionnellement être amenés à travailler un samedi, un dimanche ou un jour férié, à la demande de leur supérieur hiérarchique. Ne sont ainsi pas concernés par ces dispositions les salariés postés en continu.

Ces travaux exceptionnels désignent les interventions réalisées à la demande de la hiérarchie en dehors de l'horaire habituel, soit le samedi, le dimanche et les jours fériés, pour des tâches non récurrentes et justifiées par des impératifs de production ou par des besoins du client.

Il est expressément convenu qu'il sera prioritairement fait appel, pour la réalisation de ces travaux exceptionnels, aux volontaires.

7.2.2 REMUNERATION OU REPOS COMPENSATEUR

Les heures de travail effectif réalisées exceptionnellement un jour férié, un samedi ou un dimanche bénéficieront d'une majoration tel que précisé ci-dessous :

Travail exceptionnel du Samedi	25%
Travail exceptionnel du Dimanche	100%
Travail exceptionnel JF	100%
Travail exceptionnel 1er mai	200%

Si ces heures réalisées exceptionnellement le samedi, Dimanche ou Jour Férié sont des heures supplémentaires, elles bénéficieront également des majorations prévues par la législation en vigueur.

Il est enfin précisé que par dérogation à la méthode de décompte des heures majorées au titre du jour férié, toutes les heures effectuées débutant la veille du 25 décembre ou du 1er janvier pour se terminer ledit jour, sont réputées être des heures « jour férié », soit rémunérées à 100%.

7.2.3 CUMUL DES MAJORATIONS

Dans l'hypothèse du travail un jour férié tombant un samedi ou un dimanche, la majoration appliquée sera celle du 1er mai, soit 200%

En plus des éventuelles majorations pour heures supplémentaires, seules majorations de nuit peuvent se cumuler avec les majorations au titre du travail exceptionnel, du travail du samedi, du dimanche et du jour férié.

7.2.4 PAIEMENT OU RECUPERATION DES HEURES REALISEES A TITRE EXEPTIONNEL UN SAMEDI, DIMANCHE OU UN JOUR FERIE.

Les heures ainsi effectuées sur demande de la hiérarchie, pourront être, au choix du salarié et sur la base d'une déclaration visée par la hiérarchie, soit payées (la majoration étant calculée sur la base du taux horaire du salarié hors majoration de nuit), soit faire l'objet d'une récupération égale aux heures de travail augmentées de leurs majorations, à solder sous l'année civile N, et avant le 31.05 de l'année N+1 pour les jours acquis au dernier trimestre de l'année N.

7.2.5 FRAIS DE DEPLACEMENT

Les frais supplémentaires de déplacement (tous types de moyens de transport) que pourraient exposer le salarié qui serait, du fait du travail exceptionnellement demandé un samedi, un dimanche ou un jour férié, amené à travailler un jour habituellement non travaillé par rapport à son horaire de travail habituel, sont pris en charge par l'entreprise, selon le barème en vigueur au sein de la GBU France, sur production de justificatifs (frais de péage, de parking, etc.) et dans la limite du trajet domicile / lieu d'intervention (aller/retour).

7.2.6 SUIVI DES TRAVAUX EXCEPTIONNELS

Le volume des travaux exceptionnels réalisés dans le cadre du présent titre donnera lieu à une information régulière à la demande du CSE.

7.3 FRAIS DE REPAS

En cas de travail du samedi, dimanche et d'un jour férié, lorsqu'il n'y a pas de moyen de restauration collective mis à la disposition du salarié, le salarié bénéficiera des remboursements de frais prévus dans les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

ARTICLE 8 COMPENSATION DES BAISSSES D'INDEMNISATIONS LIEES AUX DIFFERENTS MODES DE TRAVAIL ATYPIQUE RESULTANT DE L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD.

Article 8.1 POPULATION CONCERNEE

Sont concernés par les dispositions ci-dessous, les salariés inscrits aux effectifs des sociétés incluses dans le champ d'application au moment de l'entrée en vigueur du présent accord et travaillant dans un mode d'organisation de travail impliquant de façon récurrente un travail posté, un travail de nuit, une couverture étendue ou la réalisation d'astreintes et pour qui l'application des nouvelles dispositions du présent accord se traduirait par un montant d'indemnités inférieur à celui qu'il percevait précédemment.

Article 8.2 METHODE D'EVALUATION DE LA COMPENSATION

Une compensation sera mise en place afin de garantir le maintien de la rémunération des salariés lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est entendu que la situation des salariés sera appréciée dans sa globalité et pour une situation identique.

A titre illustration :

Montant moyen des éléments variable perçus par mois AVANT accord		Montant moyen des éléments variables perçu par mois APRES accord	
au titre du travail posté	580	au titre du travail posté	1000
au titre des astreintes	1800	au titre des astreintes	620
total	2380	total	1620
Prime différentielle		760	

8.2.1 REGLES APPLICABLES AUX EQUIPES POSTEES

Pour chaque salarié, l'entreprise calculera la différence entre l'ensemble des indemnités perçues au titre du travail habituel posté sur les 12 derniers mois précédents la date de mise en application du présent accord, et les indemnités qu'il aurait perçues sur la même période si les dispositions du présent accord avaient été appliquées. S'il est constaté que cette différence implique une baisse de rémunération au titre de ces indemnités, une prime différentielle compensant 100% de cette baisse (divisée par 12 afin d'être mensuelle) sera attribuée au salarié et apparaîtra spécifiquement sur le bulletin de salaire. Cette prime sera versée durant la période où le salarié

demeurera en travail habituel posté. Celle-ci sera versée à titre rétroactif à la date de mise en œuvre du présent accord et en tout état de cause au plus tard sur le bulletin de paie de juin 2023.

8.2.2 REGLES APPLICABLES AUX ASTREINTES RECURENTES

Pour chaque salarié, l'entreprise calculera la différence entre l'ensemble des indemnités perçues au titre des astreintes habituelles sur les 12 derniers mois précédents la date de mise en application du présent accord, et les indemnités qu'il aurait perçues sur la même période si les dispositions du présent accord avaient été appliquées. A la date d'application de l'accord, le salarié devra se trouver dans un cycle d'astreinte depuis a minima 6 mois. S'il est constaté que cette différence implique une baisse de rémunération au titre de ces indemnités, une prime différentielle compensant 100% de cette baisse (divisée par 12 afin d'être mensuelle) sera attribuée au salarié et apparaîtra spécifiquement sur le bulletin de salaire. Cette prime sera versée durant la période ou le salarié demeurera dans un cycle d'astreintes. Celle-ci sera versée à titre rétroactif à la date de mise en œuvre du présent accord et en tout état de cause au plus tard sur le bulletin de paie de 2023

8.2.3 REGLES APPLICABLES AUX PRIMES DIFFERENTIELLES VERSEES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA NOTE UNILATERALE CONCERNANT LE TRAVAIL ATYPIQUE OU DE L'ACCORD SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DU 22 AVRIL 2016.

Le versement de ces primes sera maintenu à l'entrée en application du présent accord dès lors que les salariés concernés se trouve toujours dans la situation ayant générée le versement de cette prime. Cette prime sera incluse dans le calcul des éléments versés au titre du travail posté pour le calcul de la prime différentielle.

ARTICLE 9 COMMISSION DE SUIVI.

Une commission commune à l'ensemble des sociétés auxquelles le présent accord est applicable sera créée afin de suivre l'application de l'accord.

Elle sera composée de :

- Deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative,
- de représentants de la Direction.

Les Parties conviennent que la commission se réunira une fois par an, sur invitation de la direction.

Par ailleurs, la commission de suivi pourra se réunir afin d'examiner les dysfonctionnements éventuels et proposer le cas échéant des mesures d'ajustement ou d'adaptation et résoudre les éventuelles difficultés d'interprétation.

ARTICLE 10 COMMUNICATION.

Le présent accord fera l'objet d'une communication de la Direction auprès des salariés et sera inséré sous SharePoint et consultable par l'ensemble des salariés.

Il sera présenté aux différents comités de direction (celui de la GBU France, mais également les comités de direction des lignes de services et des fonctions support), ainsi qu'aux managers au travers d'une présentation. Cette présentation sera consultable sur SharePoint.

ARTICLE 11 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 12 DENONCIATION ET REVISION

Les Parties conviennent qu'une révision de l'accord pourra intervenir, en fonction des constats nés du bilan réalisé à l'occasion des réunions de la commission de suivi de l'accord et des éventuelles évolutions législatives, réglementaires, ou des accords de branche applicables.

En tout état de cause, le présent accord peut être révisé, à tout moment, pendant sa période d'application par l'une ou l'autre des parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Le plus rapidement possible, et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de cette lettre, les Parties au présent accord devront engager des négociations en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, par chacune des parties signataires ou adhérentes, sous réserve d'un préavis de trois mois.

ARTICLE 13 FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il existe d'organisations syndicales représentatives dans la société et sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives signataires.


Le présent accord, une fois signé, fera l'objet d'une publicité au sein des sociétés listées en annexe 1.

Il sera déposé de façon dématérialisée à partir d'une plateforme de téléprocédure (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) dédiée de la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des Solidarités, (DREETS) et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

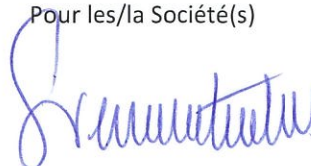
Les formalités de dépôt seront opérées par la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Bezons, le 24 mars 2023

Pour la CFDT

BENOIT NAEGEL


Pour les/la Société(s)



Pour la CFE-CGC

Karine DRAN



Pour la CGT

Pour Force Ouvrière

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES CONCERNEES PAR L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

AGARIK,
AIR LYNX,
AVANTIX SAS,
ATOS FRANCE,
ATOS WORLDGRID,
BLUEKIWI,
BULL ISS,
BULL SA,
BULL SAS,
EDIFIXIO
ELEXO,
EVIDIAN

ANNEXE 2

Absences considérées comme travail effectif pour la durée du congé.

Le principe posé par l'article L3141-5 du code du travail est que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1. les périodes de congés payés.
2. les périodes de congés maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.
3. les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L3121-11 du code du travail.
4. Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en l'application de l'article L3122-2.
5. Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de la maladie professionnelle.
6. Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.