



AIRBUS

Maîtrise des conformités et des risques
en Santé, Sécurité et Environnement

Texte réglementaire DS

Accord d'entreprise 19056 du 28 septembre 2018 relatif aux astreintes au sein de la société Airbus Defence and Space SAS

Entre

La Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse Cedex 4, France, représentée par Monsieur Jean-François SABOULARD en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT ;

L'organisation syndicale CFE-CGC ;

L'organisation syndicale CGT ;

L'organisation syndicale FO ;

D'autre part,

Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule

Sur la fusion/absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA

En novembre 2016, un projet de fusion-absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel de chacune des sociétés concernées.

Les représentants du personnel des sociétés concernées ont rendu un avis sur le projet au cours du mois de janvier 2017.

La fusion-absorption a eu lieu le 1er juin 2017 et s'est formalisée par l'absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la Société AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1er juin 2017.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Sur la fusion/absorption de la société SIGNALIS SAS

En juillet 2017, un projet de fusion-absorption de la société SIGNALIS SAS par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel des sociétés concernées.

Les représentants du personnel des sociétés concernées ont rendu un avis sur le projet au cours du mois d'octobre 2017.

La fusion-absorption a eu lieu le 1er janvier 2018 et s'est formalisée par l'absorption de la société SIGNALIS SAS par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la Société SIGNALIS SAS vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1er janvier 2018.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Sur le transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités Militaires vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS

En décembre 2017, un projet de transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités Militaires

vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel.

Les représentants du personnel concernés ont rendu un avis sur le projet au mois de février 2018.

Le transfert des salariés concernés a eu lieu le 1er avril 2018.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la Société AIRBUS SAS et AIRBUS OPERATIONS SAS vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1er avril 2018.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Sur l'objet du présent accord

Le présent accord a pour objectif de répondre aux contraintes résultant des activités développées par l'entreprise et qui imposent que soient assurées la permanence et la continuité du service. Pour faire face à cette situation, les parties signataires ont décidé de fixer les modalités de recours à des périodes d'astreinte.

Le présent accord comporte notamment :

- la définition de la période d'astreinte ;
- les modalités d'organisation des astreintes ;
- les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ;
- les compensations auxquelles elles donnent lieu.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique sur le périmètre de l'entreprise à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord fixe un socle commun applicable aux salariés de l'entité AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS nouvellement constituée en matière d'astreintes.

En conséquence de quoi le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord d'entreprise du 22 décembre 2008 relatif à l'"*Aménagement du temps de travail au sein d'Astrium SAS*" et tous ses avenants pour les dispositions qui traitent de l'astreinte.

Le présent accord révisé donc ce dernier et tous ses avenants pour leurs dispositions qui traitent de l'astreinte.

Article 3 - Date d'application, durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 11.

Article 4 - Commission d'interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer dans le cadre d'une commission d'interprétation à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend né de l'application du présent accord.

La commission est composée des représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, signataire du présent accord.

La commission statue dans les 15 jours de la réunion, un procès-verbal d'interprétation signé par l'ensemble des participants servira de référence à l'application du présent accord et sera communiqué à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Jusqu'à l'expiration de la période nécessaire à l'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application de l'article 8 et 9 du présent accord.

Article 5 - Adhésion

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

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

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

Article 6 - Suivi de l'accord

Tous les 3 ans, un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Cependant, dans le cadre de la mise en place de cet accord, un premier suivi sera effectué en 2020.

Le premier bilan comprendra au minimum les indicateurs suivants :

- le nombre de semaines d'astreintes par salarié par an ;
- nombre d'intervention sur site ;
- nombre d'intervention à distance ;
- durée moyenne d'intervention par salarié.

Article 7 - Clause de rendez-vous

Sans préjudice de l'application de l'article 8 du présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer tous les 5 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de la direction ou d'une organisation syndicale représentative en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 8 - Révision de l'accord

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 9 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois, en application des dispositions du code du travail.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10 - Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Article 11 - Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée "TéléAccords" accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 12 - Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres parties signataires.

Article 13 - Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

TITRE 2 - Modalités d'organisation des astreintes et contreparties

Article 14 - Champ d'application des astreintes

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés à l'exception cependant des salariés dont l'organisation du travail est programmée en rotation d'équipe sur toute l'année civile.

Article 15 - Applicabilité directe de l'accord

La mise en place de l'organisation du travail sous forme d'astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, bien que la voie du volontariat soit privilégiée par l'entreprise, les astreintes sont considérées comme des sujétions inhérentes aux fonctions des salariés.

Article 16 - Définition de l'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une 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 (article L3121-9 du code du travail).

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

Article 17 - Conditions relatives à la localisation du salarié

Les salariés concernés devront être joignables à tout moment lors des périodes d'astreinte.

Afin de répondre aux impératifs liés à l'organisation du service, lorsque la nature des interventions susceptibles d'intervenir en cours d'astreinte nécessite un déplacement sur le site de l'entreprise, les salariés concernés par l'astreinte doivent s'organiser pour pouvoir intervenir dans les meilleurs délais afin d'accomplir un travail au service de l'entreprise.

Un délai d'intervention minimum peut être fixé par chaque service par note interne.

Les salariés ne sont pas impérativement tenus de demeurer à leur domicile ou à proximité dès lors que leur localisation au cours de leur période d'astreinte leur permet d'intervenir dans le délai imparti.

Ces astreintes sont dénommées *astreintes avec intervention potentielle sur site*.

Lorsque les interventions au cours de l'astreinte pourront se réaliser à distance, les salariés en période d'astreinte devront être en mesure d'accéder aux outils permettant de procéder à ces interventions dans les meilleurs délais.

Ces astreintes sont dénommées *astreintes avec intervention potentielle à distance*.

Article 18 - Périodes d'astreinte

Les périodes d'astreintes se situent en dehors des heures normales de travail du salarié: la soirée, la nuit, les premières heures du matin, les jours fériés, les samedis et dimanches, les périodes de fermetures collectives.

Chaque service pourra déterminer des plages d'astreintes par des horaires si nécessaires. Cela sera notamment le cas pour les astreintes jours fériés, samedis et dimanches et périodes de fermeture collective et ce pour des besoins d'organisation.

Article 19 - Programmation des astreintes

Afin de concilier les nécessités d'organisation du service avec la vie personnelle des salariés, les parties conviennent de privilégier le volontariat.

Dans ces conditions, les responsables hiérarchiques demanderont aux salariés s'ils sont volontaires ou non pour participer aux périodes d'astreinte.

Les salariés qui participeront aux périodes d'astreinte seront alors choisis par roulement par la direction parmi les salariés s'étant déclaré volontaires.

Toutefois, les parties reconnaissent expressément, que si le recours au volontariat est privilégié, ce dernier n'est pas une condition de réalisation de l'astreinte. Dès lors, les nécessités de service peuvent conduire à recourir à des salariés non favorables à la réalisation de l'astreinte.

Ce sera notamment le cas:

- si le nombre de salariés s'étant déclarés volontaires est insuffisant ;
- ou si pour une période déterminée, aucun salarié s'étant déclaré volontaire n'est disponible ou n'est plus en mesure d'effectuer une astreinte.

Lorsque l'astreinte n'est plus, pour un salarié, compatible avec des obligations familiales ou médicales impérieuses, le salarié ne sera plus sollicité pour des astreintes le temps que sa situation soit de nouveau compatible avec la réalisation d'astreintes selon les modalités prévues par le présent accord.

Article 19.1 : Programmation individuelle

La programmation individuelle comportant les périodes et horaires d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours à l'avance.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles la programmation individuelle des astreintes, tout comme ses éventuelles modifications,

pourront être portées à la connaissance des salariés dans un délai plus court qui ne pourra être inférieur à un jour franc.

Article 19.2 : Modalités de communication de la programmation individuelle

La programmation individuelle des astreintes sera communiquée aux salariés concernés par courrier électronique et/ou affiché dans le service.

Article 19.3 : Fréquence des astreintes

Le nombre de semaines d'astreintes pour une personne est limité à 18 semaines par an. En outre, le nombre de semaines d'astreintes consécutives est limité à 2 semaines.

Le nombre maximum de semaines consécutives d'astreinte peut être portée à 4 semaines pour les métiers liés à un programme (Lead électrique , Synthèse RF , Test manager , ingénieur validation, architecte thermique entre autre) et les métiers d'expertise (architecte EPS , architecte SCAO , architecte DHS entre autre).

De même, par exception, ce nombre peut être porté à 3 semaines consécutives pour les projets "Intelligence", pour des besoins opérationnels et plus particulièrement avec le client étatique.

Lorsqu'un salarié atteint le nombre maximum de semaines d'astreintes, à savoir 18 semaines, ce dernier a droit, s'il le souhaite, à une visite médicale auprès des services de santé au travail.

Le salarié pourra également demander un entretien spécifique avec son responsable hiérarchique et son RH de proximité, afin d'envisager les actions à mettre en place pour limiter son temps annuel d'astreinte.

Article 19.4 : Périodes exclues des astreintes

Aucune période d'astreinte ne peut être programmée pendant une période de suspension du contrat du salarié (congés, maladie, RTT, JRA...).

Il sera possible de prévoir des périodes d'astreintes durant les périodes de fermeture collective. Ces périodes d'astreintes ne pourront s'effectuer que sur la base du volontariat. A défaut de volontaires suffisants, la direction organisera des périodes de travail exceptionnel et le cas échéant des astreintes de nuit si nécessaires.

Article 20 - Incidence des astreintes sur le temps de travail et de repos

La période d'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Seule la durée d'intervention en cours d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif.

Par conséquent, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale du repos quotidien et des repos hebdomadaires.

Dans ce cadre, il est rappelé qu'en cas d'intervention la nuit un repos de 11h doit être appliqué dès la fin de l'intervention (sauf si ce repos a pu s'appliquer avant l'intervention).

Les parties prévoient cependant qu'à titre dérogatoire, le repos quotidien peut être réduit sans être inférieur à 9 heures au titre de la première intervention, dans la limite d'une fois par semaine.

En cas d'intervention le week-end : le repos hebdomadaire de 35h consécutives doit être respecté. En conséquence, la reprise le lundi s'effectuera en décalage pour accorder le repos hebdomadaire au salarié (sauf si ce repos a pu s'appliquer avant l'intervention).

Si le décalage de la reprise le lendemain ou le lundi ne permet pas au salarié d'effectuer son temps de travail, celui-ci pourra être rattrapé la semaine suivante, en accord avec son manager.

Article 21 - Incidence d'une intervention en cours d'astreinte

Article 21.1 : Evaluation de la période d'intervention

La période pendant laquelle le salarié est tenu d'intervenir en cours d'astreinte, dite "période d'intervention", constitue un temps de travail effectif.

Lorsqu'un déplacement au sein de l'entreprise est nécessaire, la période d'intervention couvre le temps de trajet aller/retour et le temps de présence sur le site.

Lorsque l'intervention peut être réalisée à distance, la période d'intervention :

- débute à compter du moment où le salarié utilise les moyens permettant de procéder à cette intervention à distance ;
- prend fin au terme de cette utilisation.

Au terme de chaque période d'astreinte au cours de laquelle le salarié a été contraint d'intervenir, celui-ci déclare la durée des périodes d'intervention.

Article 21.2 : Rémunération de la période d'intervention

La période d'intervention constitue un temps de travail effectif.

En conséquence :

- pour les salariés dont le temps de travail se décompte en heures, lorsque les heures d'interventions auront pour conséquence un dépassement de leur durée hebdomadaire programmée, les heures excédant cette durée hebdomadaire seront comptabilisées en HGR (Heures Générant du Repos) et en suivront le régime.
- pour les salariés dont le temps de travail se décompte en jours, les heures d'interventions s'imputeront sur le forfait par journée ou demi-journée. Une demi-journée correspond à quatre heures d'intervention, la journée à huit heures.

Par ailleurs, il est prévu pour les astreintes à distance que lorsque le temps d'intervention est en deçà de deux heures, il sera forfaitairement retenu une durée minimum par intervention de deux heures.

Enfin, pour tous les types d'astreintes, le dimanche ou un jour férié :

- lorsque le temps d'intervention est en deçà ou égal à quatre heures, il sera forfaitairement retenu une durée minimum d'intervention de quatre heures ;
- lorsque le temps d'intervention est supérieur à quatre heures, il sera forfaitairement retenu une durée minimum d'intervention de huit heures.

Article 21.3 : Frais professionnels liés à l'intervention

Les frais de déplacement liés à l'intervention en cours d'astreinte seront pris en charge par l'entreprise, par le versement d'indemnités kilométriques.

De la même manière, il pourra être substitué (sur validation du supérieur hiérarchique) aux indemnités kilométriques la prise en charge des frais de taxi aller/retour pour les astreintes avec intervention de nuit ou lorsque le salarié a informé qu'il n'avait pas pour la durée de son astreinte de véhicule personnel à disposition.

Article 21.4 : Respect des durées maximales de travail

Les parties rappellent que pour les salariés soumis à une durée du travail décomptée en heures les dispositions légales relatives aux durées maximales quotidiennes (article L.3121-18 et suivants du code du travail) et hebdomadaire (article L.3121-20 et suivants du code du travail) de travail s'appliquent aux interventions.

En conséquence, chaque service doit tenir compte des limites légales de durée du travail et des dispositions conventionnelles en termes de repos en cas d'intervention pour l'organisation opérationnelle des astreintes.

De même, le responsable hiérarchique doit veiller à la mise à disposition du matériel nécessaire pour la réalisation de l'astreinte et des éventuelles interventions.

Article 22 - Contreparties à la réalisation d'astreinte

La réalisation de l'astreinte hors rémunération des périodes d'intervention, ouvre droit à une compensation financière déterminée dans les conditions prévues par le présent article.

Contreparties	
Semaine complète (du lundi soir au lundi matin de la semaine suivante)	275 euros brut
Nuit semaine	16 euros brut
Samedi (24 heures)	80 euros brut
Dimanche (24 heures)	100 euros brut
Jour férié (24 heures)	100 euros brut
Jour de fermeture collective (24 heures)	100 euros brut
Nuit précédent un jour férié	32 euros brut
Supplément pour les astreintes avec interventions potentielles sur site Pour chaque samedi, dimanche, jour férié ou jour de fermeture collective	15 euros brut

Ce barème, des compensations financières à la réalisation de l'astreinte, est réévalué au 1er mars de chaque année du pourcentage de l'inflation (indice INSEE ensemble des ménages hors tabac) de l'année précédente.

TITRE 3 – Dispositions transitoires

Article 23 – Entrée en vigueur de certaines dispositions de l'accord

Les parties au présent accord précisent que les dispositions du Titre 2 ne seront mises en œuvre qu'à compter du 1er janvier 2019. En conséquence, sur ces thèmes et à titre temporaire les dispositions applicables aux salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, lorsqu'elles existent, continueront à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2018.

Fait à Toulouse, le 28/09/2018

En 8 exemplaires originaux

Pour la Société

Jean-François SABOULARD

Directeur Relations Sociales France

Pour la Délégation

CFDT

CFE-CGC FO

FO