

## ACCORD COLLECTIF SUR LES ASTREINTES

Accord du 13 juin 2014

### ENTRE

La Société NextiraOne France, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 424 691 046, dont le siège est situé 10 rue de la Paix – 75 002 Paris,

Représentée par Monsieur David Sampoux, agissant en qualité de Directeur des Ressources humaines et disposant de tout pouvoir pour la signature des présentes,

Dénommée ci-après « l'Entreprise »

*D'une part*

### ET

#### Les organisations syndicales représentatives

- C.F.D.T                      Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI  
   Délégué Syndical Central
  
- U.N.S.A NextiraOne      Monsieur Alain RIVET  
   Délégué Syndical Central
  
- C.G.T                         Monsieur Jean-Louis SALY  
   Délégué Syndical Central

*D'autre part*

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 - DEFINITION DE L'ASTREINTE</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 - ORGANISATION ET PLANIFICATION DES ASTREINTES</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 5 - INTERVENTION PENDANT L'ASTREINTE</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 6 - INDEMNISATION DES PERIODES D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 7 - INDEMNISATION DES FRAIS PROFESSIONNELS</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 8 - GARANTIE ACCORDEE AUX SALARIES</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 9 - COMMISSION DE SUIVI</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 10 - DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD</b>	<b>11</b>

## PREAMBULE

Il a été constaté par l'Entreprise que le régime d'astreinte appliqué n'était plus adapté à l'activité de l'Entreprise et aux besoins des clients. Il a été ainsi observé qu'une part importante des primes d'astreintes ont été versées à des salariés n'étant pas intervenus sur l'année 2013.

Cette dérive de l'application du régime représentait un coût injustifié pour l'Entreprise.

Il apparaît donc que l'organisation des astreintes doit être revue et redimensionnée en fonction des besoins réels des clients en vue d'assurer un service de qualité avec un coût maîtrisé pour l'Entreprise.

L'organisation des astreintes limitée et redimensionnée, pour ne répondre qu'aux seuls besoins des clients, permettrait ainsi d'optimiser les coûts du régime des astreintes.

Par ailleurs, l'évolution des technologies a imposé à notre Entreprise de sortir de son catalogue des anciens produits et de mettre de nouveaux produits et de nouvelles solutions, ainsi que d'en assurer les adaptations nécessaire en terme de production de services, notamment dans le cadre de l'astreinte. Ces évolutions technologiques apportent un taux de fiabilité amélioré et des solutions de traitement en ligne optimisées.

C'est pourquoi, partant de ces constats la Direction de NextiraOne France et les organisations syndicales de l'Entreprise se sont réunies afin de négocier les modalités d'organisation et d'indemnisation de l'astreinte.

Au terme de cette négociation, les parties au présent accord se sont accordées sur les dispositions ci-après :

## ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

**1.1** Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de l'astreinte et ses conditions de compensation.

**1.2** Le présent accord complète les modalités d'organisation du temps de travail définies par l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail.

**1.3** Il annule et remplace, à la date de son entrée en vigueur tout autre disposition, usage, engagement unilatéral ou accord collectif relatif au régime des astreintes précédemment appliquée au sein de l'Entreprise.

**1.4** Les mesures fixées par le présent accord sont à valoir sur celles qui résulteraient des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de branche applicables aux salariés de l'Entreprise visés à l'article 2-1 et sont réputées constituer une simple anticipation.

**1.5** Dans le cas où les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles seraient plus avantageuses que celles du présent texte, elles seraient alors appliquées par l'Entreprise, l'appréciation du caractère plus avantageux s'effectuant différemment selon l'origine des dispositions à comparer.

Dans le cas contraire, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit et pendant la durée de sa validité.



## ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

**2.1** Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise dont le métier ou les organisations sont soumises à des astreintes ou à des interventions planifiées.

Ainsi, et plus précisément, les dispositions du présent accord s'appliquent à :

- Expert Niveau I (dit polyvalent) ;
- Expert Niveau II/III
- Architecte
- Manager Niveau I (Cadre d'astreinte Niveau I)

**2.2** Le présent accord n'a aucune incidence sur le contrat de travail des salariés visés à l'article 2.1. En effet, la mise en place d'un régime d'astreinte par voie d'accord collectif ne saurait constituer une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié, l'astreinte étant considérée comme une sujétion inhérente aux fonctions du salarié quand bien même le volontariat sera privilégié.

**2.3** Il est convenu que les résidents ne sont pas susceptibles de faire l'astreinte.

## ARTICLE 3 – DEFINITION DE L'ASTREINTE

**3.1** Aux termes de l'article L.3121-5 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'Entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Au regard de l'organisation de l'Entreprise, le salarié pourra être d'astreinte sans demeurer à son domicile ou à proximité dès lors qu'il est situé dans sa zone d'intervention.

Pour le salarié susceptible d'effectuer des « interventions en ligne », la zone d'intervention s'entend comme étant le territoire français.

Pour le salarié susceptible d'effectuer des « interventions terrain », la zone d'intervention s'entend comme étant celle définie dans la Charte élaborée par la Direction à cet effet.

**3.2** L'astreinte concerne la période allant de la fin du travail effectif à l'heure de la reprise du travail effectif. Pendant cette période, le salarié doit demeurer joignable afin de pouvoir intervenir dans le délai défini par les présentes.

L'astreinte en elle-même n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

**3.3** Au sein de l'Entreprise, l'astreinte impose aux salariés en cause de pouvoir être joints à tout moment au cours de la période d'astreinte, à l'aide du téléphone mobile que l'Entreprise met à leur disposition ou également, à sa demande, sur son poste fixe.

**3.4** Il existe deux types d'intervention, selon qu'elle est effectuée à distance ou sur le terrain :

- La première intervention dite « en ligne » effectuée par l'Expert Niveau II/III et l'Architecte implique l'utilisation des outils de connexion à distance mis à disposition
- La deuxième intervention dite « terrain » implique que le salarié se rende sur le site du client concerné, à tout moment d'une période donnée, en cas d'incident qui requerrait leur présence. On parle alors d'intervention « terrain » composée d'un temps de déplacement rémunéré forfaitairement et d'une durée d'intervention stricto sensu rémunérée au temps passé.

L'ensemble de processus de traitement d'un incident est présenté dans la Charte d'astreinte élaborée par la Direction.

Il est précisé que l'intervention « en ligne » sera privilégiée sur l'intervention « terrain » dans la mesure du possible.

#### ARTICLE 4 – ORGANISATION ET PLANIFICATION DES ASTREINTES

**4.1** La période d'astreinte est hebdomadaire du lundi au lundi ou jusqu'au mardi matin si le lundi est férié. Dans ce cas, la prime d'astreinte du salarié concerné sera majorée de 1/7<sup>ème</sup>. A contrario, la prime d'astreinte du salarié dont la période d'astreinte débutera le mardi, sera diminuée de 1/7<sup>ème</sup>.

L'astreinte a lieu en dehors de la période normale de travail du salarié.

En tout état de cause, un collaborateur ne peut être appelé à travailler plus de 6 jours consécutifs : si un collaborateur est appelé à intervenir alors que du fait de son horaire quotidien de travail et/ ou de ses interventions d'astreinte il risque de se trouver en infraction avec les règles de repos hebdomadaire, il est automatiquement remplacé pour une durée de 24 heures consécutives avant de pouvoir reprendre son service d'astreinte.

**4.2** La planification de l'astreinte est organisée par semestre, sauf circonstance exceptionnelle (maladie, événements familiaux...obligeant à revoir la planification). Le planning peut s'organiser sur une période déterminée, mensuelle ou trimestrielle, et est remis à l'ensemble des personnels concernés pour une même astreinte.

L'entraide sur les interventions terrain est possible sous réserve de l'accord du cadre d'astreinte. Cette entraide fera l'objet d'une rémunération supplémentaire et au temps passé si celle-ci a lieu en dehors des heures de travail.

**4.3** Avant chaque période d'astreinte, les salariés concernés recevront le planning individuel ou collectif des différentes périodes d'astreinte à venir par note interne ou par messagerie. Des documents d'information leur seront remis, ils leur indiqueront toutes les modalités utiles pour le bon déroulement de leurs astreintes à savoir :

- La Charte d'astreinte élaborée par la Direction ;
- La liste des clients en astreinte ;
- La liste des équipes en astreinte (en ligne et en intervention « terrain ») ;
- La liste des cadres d'astreinte ;
- De manière générale, toute information nécessaire au bon déroulement de la prestation.

En cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve de concertation avec le salarié, le salarié peut être prévenu dans des délais plus courts sans qu'ils puissent être inférieurs à un jour franc.

**4.4** En accord avec la procédure définie dans la Charte d'astreinte élaborée par la Direction, un document récapitulatif des astreintes et les durées d'intervention effectuées, ainsi que les compensations correspondantes est remis chaque fin de mois au salarié. Ce document est conservé pendant un an. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail conformément à l'article D. 3171-16 du Code du travail.

**4.5** L'Entreprise recherche la meilleure répartition possible de la charge de travail de façon à ne pas faire reposer les interventions en astreinte sur un nombre limité de personnes. Par principe, l'Entreprise privilégiera le recours au volontariat en matière d'astreinte.

Sauf cas exceptionnels, l'Entreprise veille à ce qu'aucun salarié ne soit amené à être en période d'astreinte plus d'une fois toutes les 5 semaines, soit un maximum de 10 semaines d'astreinte par an, sauf volontariat.

Afin de respecter le principe de rotation maximum de 5 semaines entre chaque période d'astreinte, les remplacements ne sont possibles que s'ils interviennent suffisamment à l'avance ou s'ils sont motivés par des raisons légitimes de dernière minute. Dans un tel cas, le salarié remplaçant doit être prévenu le plus tôt possible.

En cas de demande de modification de vacation d'astreinte pour convenance personnelle, le salarié aura la charge de chercher son remplaçant et le validera en accord avec son manager.

A l'inverse, si la recherche d'un remplaçant résulte d'une demande de la hiérarchie, elle lui appartiendra de trouver le salarié d'astreinte remplaçant.

En aucun cas ce processus de remplacement ne saurait conduire à une programmation de l'astreinte pour un même collaborateur selon une rotation inférieure à 3 semaines, sauf volontariat. Par ailleurs, le salarié ne pourra pas effectuer deux semaines d'astreinte consécutives.

**4.6** Tout salarié atteint d'une maladie ou subissant un empêchement pendant la période d'astreinte doit en informer le plus rapidement sa hiérarchie.

## ARTICLE 5 – INTERVENTION PENDANT L'ASTREINTE

**5.1** Comme énoncé à l'article 3.3 du présent accord, un salarié en astreinte intervient soit sur site (intervention « terrain »), soit à distance (intervention « en ligne ») via tous moyens afin de répondre aux besoins de l'Entreprise.

**5.2** L'intervention « en ligne » débute lorsque le salarié répond à l'appel téléphonique et/ou se connecte au réseau et s'achève avec la fin de son intervention.

L'intervention « terrain » débute lorsque le salarié est chez le client et en repart. Le temps de trajet fait l'objet d'une rémunération forfaitaire distincte.

Conformément à la réglementation en vigueur, le temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, l'Entreprise veille à concilier les périodes d'intervention avec le respect du repos quotidien et hebdomadaire.

**5.3** Les appels aux salariés en astreinte doivent être justifiés et consignés.

Le salarié en astreinte et celui qui l'appelle consignent l'heure de début et l'heure de fin de chaque intervention.

Chaque intervention fait l'objet d'un rapport, remis au responsable hiérarchique, sur lequel figurent les heures de début et de fin de celle-ci, la description de l'incident ayant provoqué l'intervention, les solutions et réponses apportées.

## ARTICLE 6 – INDEMNISATION DES PERIODES D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

Le présent article s'applique à l'ensemble des salariés visés dans le champ d'application du présent accord et en particulier aux salariés visés à l'article 2.

### 6.1 – Indemnisation de la période d'astreinte

Afin de compenser l'obligation de demeurer dans sa zone d'intervention, le salarié percevra une indemnisation forfaitaire brute, identique pour tous les salariés et établie selon les modalités suivantes :

- Prime d'un montant égal à 90 MG pour une période de 7 jours consécutifs, période correspondant à la période d'astreinte définie à l'article 4.1.

Cette compensation a vocation à indemniser le temps d'astreinte et non les interventions qui constituent un temps de travail effectif.

Dans le cas où un jour férié suit un week-end, la prime d'astreinte du salarié concerné sera majorée de 1/7<sup>ème</sup>. A contrario, la prime d'astreinte du salarié dont la période d'astreinte débutera le mardi, sera diminuée de 1/7<sup>ème</sup>.

### 6.2 – Indemnisation des périodes d'intervention

L'indemnisation des interventions diffère selon le mode d'intervention. On distingue l'intervention dite « terrain » de l'intervention dite « en ligne », notions ayant été définies à l'article 3.3 du présent accord.

Comme déjà indiqué, l'intervention « en ligne » sera privilégiée chaque fois que les conditions techniques de la mission et les moyens d'intervention à distance mis à disposition du salarié le permettent.

#### 6.2.1 – Indemnisation des interventions « terrain »

##### 6.2.1.1 – Rémunération forfaitaire liée aux déplacements

Les déplacements sont rémunérés de manière forfaitaire selon le barème qui suit :

- Forfait en Zone A : 70 euros bruts
- Forfait en Zone B : 100 euros bruts
- Forfait en Zone C : 130 euros bruts
- Forfait en Zone D : 160 euros bruts

Les différentes zones sont définies en fonction de la distance entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention et/ou du temps de trajet (selon le kilométrage ou le temps réellement effectué et déclaré par le salarié).

La référence kilométrique ou en temps pour chacun des forfaits se décline de la façon suivante :

- Zone A :  $X \leq 50$  km ou une heure maximum de trajet
- Zone B :  $51 \leq X \leq 100$  km ou deux heures maximum de trajet
- Zone C :  $101 \leq X \leq 150$  km ou deux heures trente maximum de trajet
- Zone D :  $X \geq 151$  km ou plus de deux heures trente de trajet

*X = distance kilométrique aller entre le domicile et le lieu d'intervention*

Les forfaits précités indemnisent la contrainte liée au déplacement lors d'une intervention « terrain ».

Un forfait spécifique est attribué pour la Zone D de la manière suivante :

- Forfait de la Zone C + Forfait supplémentaire de la zone correspondant au nombre de kilomètres parcourus au-delà de la limite de la Zone C (dans la limite de 259,74 euros bruts).

*Exemple : un salarié est amené à effectuer 230 km pour se rendre sur une intervention percevra le forfait spécifique suivant :*

*Forfait zone C : 130 euros bruts + Forfait de la Zone B : 100 euros bruts, soit au total 230 euros bruts*

En cas de dépassement exceptionnel du temps de déplacement, l'Entreprise prendra en charge ces dépassements de durée de déplacements selon le salaire « réel » du salarié sous réserve de justificatifs fournis par ce dernier.

#### **6.2.1.2 – Rémunération liée à l'intervention**

Le temps d'intervention dans le cadre de l'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif. Il est rappelé que, dans le cadre des interventions « terrain », par « temps d'intervention », il faut entendre le temps écoulé entre le moment où le salarié arrive chez le client et celui où il en repart. Ce temps d'intervention n'inclut donc pas le temps de déplacement puisque celui-ci fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire distincte visée à l'article 6.2.1.1.

##### **6.2.1.2.1 – Collaborateurs soumis à l'horaire collectif ou au décompte en heures**

La durée d'intervention telle que définie à l'article 6.2.1.2 du présent accord constitue du temps de travail effectif. Elle est donc rémunérée comme tel.

Les heures d'intervention s'ajouteront aux heures effectuées au cours de la même semaine et seront payées en plus de la rémunération habituelle, au taux horaire normal du salarié auquel s'ajouteront, le cas échéant, les majorations liées au travail de nuit et au travail un jour férié, ainsi que les éventuelles majorations liées aux heures supplémentaires.

##### **6.2.1.2.2 – Collaborateurs soumis au forfait jour**

Les salariés en forfait jours, peuvent au même titre que les autres salariés, être amenés à être en astreinte. En conséquence et par exception à leur régime, ils perdent pour cette astreinte leur autonomie et leur temps d'intervention est décompté en heures.

L'intervention du salarié déterminée dans les conditions prévues à l'article 6.2.1.2 du présent accord est alors rémunérée selon une prime « rémunération intervention-astreinte » dont le montant est fonction de l'équivalent taux horaire, soit 1/151.67<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle brute versée au salarié avec application des majorations pour heures supplémentaires, auquel s'ajoutent, le cas échéant, les majorations liées au travail de nuit et au travail d'un jour férié.

#### **6.2.2 – Indemnisation des interventions « en ligne »**

Trois types d'intervention « en ligne » sont susceptibles de survenir :

- Forfait diagnostic non résolu sans pilotage : l'incident a été diagnostiqué en ligne et envoyé sur le terrain pour résolution sans pilotage de l'expert terrain par l'expert/architecte en ligne
- Forfait diagnostic non résolu avec pilotage : l'incident a été diagnostiqué en ligne et envoyé sur le terrain pour résolution avec pilotage de l'expert terrain par l'expert/architecte en ligne
- Forfait diagnostic résolu : l'incident a été diagnostiqué et résolu par



L'intervention « en ligne » est rémunérée de manière forfaitaire selon le type d'intervention dans les conditions suivantes :

- Forfait diagnostic non résolu sans pilotage : 40 euros bruts
- Forfait diagnostic non résolu avec pilotage : 70 euros bruts (après 2 heures d'intervention, paiement des heures d'intervention supplémentaires au temps réel sous réserve de justificatifs)
- Forfait diagnostic résolu : 75 euros bruts (après 2 heures d'intervention, paiement des heures d'intervention supplémentaires au temps réel sous réserve de justificatifs)

Toute difficulté dans le cadre du pilotage nécessitera une escalade vers le cadre d'astreinte.

### 6.3 – Tableau récapitulatif

<b>Période d'astreinte</b>	Du lundi au lundi (ou jusqu'au mardi matin si le lundi est férié)		
<b>Montant de l'indemnisation de la période d'astreinte</b>	90 MG		
<b>Montant de l'indemnisation au titre de l'intervention terrain</b>	<b>Forfait lié au déplacement</b>	<b>Intervention</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forfait en Zone A : 70 euros bruts</li> <li>- Forfait en Zone B : 100 euros bruts</li> <li>- Forfait en Zone C : 130 euros bruts</li> <li>- Forfait en Zone D : 160 euros bruts</li> </ul>	Temps passé chez le client rémunéré au taux horaire en vigueur, en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales ou conventionnelles applicables.	
<b>Montant de l'indemnisation au titre de l'intervention en ligne</b>	<b>Forfait diagnostic non résolu sans pilotage</b>	<b>Forfait diagnostic non résolu avec pilotage</b>	<b>Forfait diagnostic résolu</b>
	40 euros bruts	70 euros bruts	75 euros bruts

### 6.4 – Clauses particulières

La prime d'astreinte est exclue de l'assiette de détermination des minimas conventionnels.



## ARTICLE 7 – INDEMNISATION DES FRAIS PROFESSIONNELS

### 7.1 – Prise en charge des frais

Les frais occasionnés par le déplacement chez le client sont pris en charge par l'Entreprise conformément aux règles en vigueur en matière de frais professionnels, sur présentation de justificatifs pour les Cadres et les ETAM.

### 7.2 – Utilisation du véhicule de service pendant la semaine d'astreinte pour les interventions terrain

L'Entreprise s'engage à mettre à disposition un véhicule de service pour les collaborateurs en situation d'astreinte qui ne posséderaient pas de véhicule personnel ou qui ne souhaiterait pas l'utiliser.

Les salariés en situation d'astreinte sont autorisés à utiliser leur véhicule de service pour des besoins personnels sous réserve que cette utilisation soit compatible avec les contraintes liées à l'astreinte.

### 7.3 – Utilisation du véhicule personnel pendant la semaine d'astreinte pour les interventions terrain

Si un collaborateur en situation d'astreinte utilise son véhicule personnel pour les besoins de son activité, il devra au préalable s'engager à souscrire, à ses frais, une police d'assurance couvrant sans limitation de sommes sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le Salarié s'engagera à communiquer à l'Entreprise sa police d'assurance qui devra garantir expressément et en totalité l'Entreprise contre toute responsabilité et contre le recours des compagnies d'assurance ou des tiers. La police devra, en outre, mentionner l'engagement pris par la compagnie d'assurance de prévenir l'Entreprise en cas de diminution de la garantie ou de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit. Le Salarié s'engage à demeurer assuré pendant toute la durée du contrat, à payer régulièrement les primes et en justifier à toute époque auprès de l'Entreprise.

En cas d'accident, le Salarié se conformera aux dispositions prévues par la loi et par sa police d'assurance, de telle sorte que d'aucune manière et à aucun moment, la responsabilité de l'Entreprise ne puisse être engagée, dans le respect de la législation tant du point de vue du Salarié que de l'employeur (respect du temps de travail). Le Salarié devra également informer dans les 48 heures, d'une part l'Entreprise, d'autre part la compagnie d'assurance en précisant toutes les circonstances de l'accident.

L'Entreprise allouera au Salarié, au titre de l'utilisation du véhicule, une indemnité kilométrique correspondant au prix de revient kilométrique admis par l'administration des contributions directes, en fonction du véhicule utilisé.

Ce prix de revient tient compte de la prime d'assurance.

## ARTICLE 8 – GARANTIE ACCORDEE AUX SALARIES

**8.1** Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 du Code du travail et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 du Code du travail.

**8.2** En tout état de cause, si une intervention a lieu pendant une période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention (retour au foyer du salarié par exemple) sauf si le salarié a déjà pu bénéficier entièrement, préalablement à son intervention, de la durée minimale de 11 heures de repos quotidien.

## ARTICLE 9 – COMMISSION DE SUIVI

**9.1** Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission de suivi de l'application du présent accord.

**9.2** Cette commission sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire, de deux membres issus des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail désignés au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail existants au sein de l'Entreprise et de représentants de la Direction. Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Elle est chargée d'examiner l'application de l'accord et de proposer d'éventuelles mesures d'ajustement et d'évoquer la Charte d'astreinte élaborée par la Direction. Une réunion exceptionnelle pourra être demandée par au moins deux participants (direction et/ou organisation syndicale).

**9.3** Chaque réunion fera l'objet d'un compte-rendu.

## ARTICLE 10 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD

### 10.1 – Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis pour avis au Comité d'Entreprise dans sa réunion du 12 juin 2014, à l'Instance de Coordinations des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans sa réunion du 6 juin 2014, aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans leurs réunions des 10 et 11 juin 2014.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 15 juillet 2014.

### 10.2 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l'Entreprise et/ou aux nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Le présent accord pourra ainsi faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 2 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

### 10.3 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues par le Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Cette notification devra être accompagnée d'un projet de nouvel accord afin que les discussions puissent être engagées sans tarder et, en tout état de cause, avant l'expiration du préavis.

La partie qui aura dénoncé l'accord notifiera aussitôt cette dénonciation à la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

Le présent accord ainsi dénoncé avec ses avenants éventuels reste applicable :

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord remplaçant le texte dénoncé ;
- soit à défaut, pendant une période transitoire d'une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation.

#### **10.4 – Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique, auprès de la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion du présent accord.

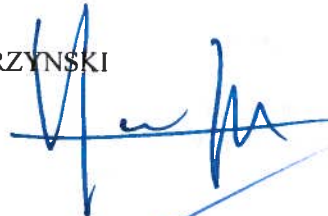
Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

Etabli en 7 exemplaires originaux, dont un remis à chaque signataire.

Fait à Saint Denis, le 13 juin 2014

#### **Pour les organisations syndicales :**

- C.F.D.T Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI  
Délégué Syndical Central



- C.G.T Monsieur Jean-Louis SALY  
Délégué Syndical Central



- U.N.S.A NextiraOne Monsieur Alain RIVET  
Délégué Syndical Central



#### **Pour la Direction de NextiraOne France :**

David Sampoux  
Directeur Ressources Humaines