

PREAMBULE

L'Entreprise emploie des hôtes(se)s volant(e)s ou polyvalent(e)s (ci-après dénommés le ou les « Volant(s) »), dont le rôle est d'intervenir ponctuellement sur les différents sites des clients en fonction des besoins (absence d'un(e) autre hôte(sse), démarrage d'un nouveau site, formation...).

Compte tenu de leurs conditions de travail, les Volants sont parfois informés à la dernière minute de leur lieu de travail et de fait appelés à se tenir régulièrement à la disposition de l'Entreprise sous forme d'astreintes.

Le 17 février 2011, les Parties ont signé un « accord sur les astreintes des hôte(s) volant(e)s » (ci-après « l'Accord n°1 ») afin de mettre en place et d'organiser ces astreintes, en s'efforçant de concilier les impératifs économiques de l'Entreprise et l'amélioration des conditions de travail des Volants.

A l'usage, et avec le recul, les Parties ont estimé nécessaire de préciser et de redéfinir les modalités et le mode d'organisation des astreintes ainsi que les compensations des Volants.

Après discussions, les Parties ont en conséquence convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 - PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord (ci-après « l'Accord n°2 ») est conclu en application :

- des articles L.3121-5 et suivants du Code du travail relatifs à l'astreinte ;
- de l'article L.2222-5 du Code du travail et de l'article 8 « Révision » de l'Accord n°1.

En conséquence, l'Accord n°2 se substitue de plein droit à l'Accord n°1 en application de l'article L.2261-8 du Code du travail.

Il est réservé aux salariés relevant de la catégorie des Volants.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses pour les salariés concernés, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

ARTICLE 2 - DEFINITION DE L'ASTREINTE

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 accomplir un travail au service de l'entreprise.

✓
IEP
2 FR
OP

Par principe, les Volants sont d'astreinte chaque jour ouvré de la semaine dans le cadre des horaires de travail définis par le planning fourni par l'entreprise.

Ils s'engagent par conséquent à rester joignables par l'entreprise sur leur numéro de téléphone dans le cadre des horaires de travail définis par le planning à compter de 7 heures du matin jusqu'au départ du Volant en vue de se rendre sur le site d'affectation temporaire.

ARTICLE 3 - MODE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Lorsque l'astreinte est déclenchée, la durée de l'intervention du Volant, en ce compris le temps du trajet du salarié pour se rendre de son domicile sur son site d'intervention, est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

L'astreinte ne peut être considérée comme une autorisation d'effectuer des heures de travail au-delà de la durée définie au contrat de travail. Il est rappelé que la durée du travail du Volant reste fixée à 151,67 heures par mois et qu'au-delà de cette durée, des heures supplémentaires ne doivent être effectuées que sur la demande expresse et écrite du responsable hiérarchique du Volant.

En fin de mois, l'Entreprise remettra à chaque Volant un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

ARTICLE 4 - FREQUENCE, DUREE DE L'ASTREINTE ET TEMPS DE REPOS

Le Volant est par principe d'astreinte tous les jours ouvrés de la semaine (le samedi après accord express du salarié). Un planning prévisionnel annuel d'astreinte est communiqué aux Volants lors de son embauche puis au début de chaque année civile. Ce planning peut être modifié en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

La fréquence et la durée de la période d'astreinte sont définies dans les plannings.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-6 du Code du travail, 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 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L.3132-2 et L.3164-2 du Code du travail.

ARTICLE 5 - CONTREPARTIES DE L'ASTREINTE

En contrepartie des astreintes effectuées, les Volants bénéficient :

- de deux jours de congé supplémentaire par an ;
- d'une prime mensuelle forfaitaire de 40 € bruts en cas de travail à temps plein

IEP
3 FR
OP

(prorata en cas de travail partiel ou de mois incomplet quelle qu'en soit la raison) dès lors qu'ils ont au moins effectué une astreinte dans le mois visé;

- d'un remboursement de l'utilisation de leur téléphone personnel à des fins professionnelles, dans la limite de 50% de l'usage total et plafonné à 20 € par mois, sur présentation des factures correspondantes annexées à la note de frais mensuelle dans un délai maximal de 3 mois.

ARTICLE 6 – CONTREPARTIE SPECIFIQUE LIEE AUX DIFFICULTES DE RECRUTEMENT DANS CERTAINES ZONES GEOGRAPHIQUES

En raison de la difficulté de recrutement de personnels volants dans certaines zones géographiques strictement définies, il a été décidé d'octroyer une prime mensuelle supplémentaire de 110 € bruts en cas de travail à temps plein (prorata en cas de travail partiel ou de mois incomplet quelle qu'en soit la raison).

Seuls sont concernés par l'octroi de cette prime les volants intervenant de façon régulière dans les zones géographiques suivantes :

- le département de la Seine-et-Marne (77)
- le département des Yvelines (78)
- Les villes d'Argenteuil, Saint Ouen l'Aumône, Roissy, Mitry Mory, Sarcelles, Goussainville, Cergy et Pontoise dans le Val d'Oise (95)
- Les villes du département de la Seine Saint-Denis(93) non desservies par les transports en commun.

Dans ces secteurs notamment très mal desservis en transport en commun, il est obligatoire d'utiliser son véhicule personnel pour effectuer les missions. De ce fait, il s'agit d'une contrainte supplémentaire qui conduit à une difficulté en termes de recrutement.

Ces salariés bénéficieront du remboursement de leur indemnité kilométrique à hauteur de 0,23 € du kilomètre.

Les salariés amenés à intervenir de façon exceptionnelle, c'est-à-dire moins d'une fois par semaine, dans une des zones visées ci-dessus ne pourront pas prétendre au versement de la prime spécifique.

ARTICLE 7 – CONTREPARTIE SPECIFIQUE AUX VOLANTS INTERVENANT SUR DES SITES PRESTIGE

Les Volants amenés à intervenir uniquement sur des sites Prestige (Directions de sociétés, sites stratégiques, complexité de la prestation...), bénéficient d'une prime mensuelle de 110 € bruts en cas de travail à temps plein (prorata en cas de travail partiel ou de mois incomplet quelle qu'en soit la raison). Ces salariés sont rattachés à l'agence dédiée au Prestige

L'octroi de cette prime est justifié par les compétences spécifiques demandés aux Volants intervenant au sein des sites prestige : Maîtrise d'au moins une langue étrangère (niveau bilingue), expérience professionnelle longue et/ou cursus universitaire spécifique, maîtrise des Codes d'accueil propres aux clients prestigieux en fonction des origines des visiteurs et

IEP d.c.
4 FR
OP

ou traditions de la profession représentée...

Cette prime ne se cumule pas avec la prime prévue à l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 8 – CONTREPARTIE SPECIFIQUE AUX VOLANTS EVENEMENTIEL

En raison du faible nombre de Volants dédiés aux missions d'évènementiel, ayant pour conséquence notamment un périmètre géographique d'intervention important, il a été décidé d'octroyer à ces seuls personnels une prime mensuelle supplémentaire de 110 € bruts en cas de travail à temps plein (prorata en cas de travail partiel ou de mois incomplet quelle qu'en soit la raison). Ces salariés sont rattachés au département Evènementiel.

Cette prime ne se cumule pas avec la prime prévue à l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 9 - INTERPRETATION DE L'ACCORD

Les représentants des Parties conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 21 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les Parties s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

ARTICLE 7 - DUREE D'APPLICATION

L'Accord n°2 est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, les Parties se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

JEP ^{24.}
5 FR
OB

ARTICLE 8 - REVISION

L'Accord n°2 pourra faire l'objet de révision par l'Entreprise 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.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 15 jours 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.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les Parties conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai d'un mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

ARTICLE 9 - DEPOT

Le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signées des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 11 décembre 2013

« Signature pour l'entreprise »

« Signature pour les organisations syndicales »

CGC

SEPS
CFDT

CFTC