**ACCORD RELATIF AUX SUJETIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES**

**SALARIES EN FORFAIT-JOURS AU SEIN DE l'UES ALSTOM Holdings & Transport**

**ENTRE**

* **La société ALSTOM Holdings**, société anonyme immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 347 951 238, dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400),
* **La société ALSTOM Transport SA**, société anonyme dite « *ATSA* », immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 389 191 982, dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400),

Constituant l’UES ALSTOM Holdings & Transport et représentées ensemble par M.,

**D'UNE PART,**

**ET**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES** des salariés au sein du périmètre de l’UES ALSTOM Holdings & Transport, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l’article L.2232-12 du code du travail :

* La C.F.D.T., représentée par M.,
* La C.F.E.-C.G.C., représentée par M.,
* La C.G.T., représentée par M.,
* F.O., représentée par M.,

Ci-après les « *organisations syndicales* »

**D'AUTRE PART,**

Ci-après désignées ensemble « *les* *Parties* »,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT** :

**PREAMBULE**

Les contraintes particulières dans l’organisation du travail, liées aux projets d’ALSTOM, se sont intensifiées ces dernières années, imposant aux salariés en forfait-jours des sujétions plus fréquentes.

Certains salariés ont désormais, dans plusieurs projets en cours, des contraintes liées au travail le samedi, le dimanche voire la nuit.

La direction avait mis en place des compensations pour les déplacements des salariés en Missions d’Essai et Support Technique, compensations appelées « *politique MEST* », concernant principalement des activités de test, de validation et de transfert de technologies.

Un accord collectif, signé il y a deux ans entre partenaires sociaux, a d’une part amélioré la politique MEST, mais aussi mis en place des compensations pour les ingénieurs et cadres ayant, à titre exceptionnel, des contraintes particulières de travail le samedi, le dimanche ou la nuit, en souhaitant s’assurer d’une application systématique de ces compensations par l’ensemble des sites ATSA, pour davantage d’équité.

Après un bilan réalisé à la fin de l’année 2023 avec les organisations syndicales signataires, les partenaires sociaux ont souhaité renégocier cet accord collectif. A l’issue de deux réunions de négociation les 1er et 20 février, les Parties ont entériné l’amélioration de certaines compensations pour les salariés entrant dans le champ d’application de l’accord initial, tout en incluant l’ensemble des salariés en forfait-jours dans le bénéfice du présent accord.

Tel est l’objet du présent accord.

**Article 1 - OBJET**

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et compensations applicables aux contraintes particulières de travail des salariés en forfait-jours au sein de l’UES ALSTOM Holdings & Transport.

Les Parties tiennent toutefois à rappeler qu’en aucun cas le plafond légal de 235 jours travaillés par année civile ne peut être dépassé.

**Article 2 - CHAMP D’APPLICATION – SALARIES BENEFICIAIRES**

Entrent dans le champ d’application du présent accord :

* Pour la première partie de l’accord (articles 3 à 6) :

l’ensemble des salariés en forfait-jours des établissements de l’UES ALSTOM Holdings & Transport qui,

* + seraient amenés à travailler le samedi ou le dimanche, parce qu’ils sont chargés d’une mission particulière, alors que leur activité est organisée du lundi au vendredi ;

ou,

* + seraient contraints de travailler la nuit compte-tenu de l’organisation de l’activité, et dont le poste ne comprend pas, par nature, de séances de travail prolongées occasionnellement la nuit.
* Pour la seconde partie de l’accord (articles 7 à 10) :

l’ensemble des salariés en forfait-jours des établissements de l’UES ALSTOM Holdings & Transport éligibles aux conditions Missions d’Essai et Support Technique (MEST), telles que précisées à l’article 7 ci-après.

Les salariés en forfait-jours affectés sur chantier ou sur dépôt ne sont pas inclus dans le champ d’application de la seconde partie du présent accord*.*

Par ailleurs, les équipes T&C des projets « *Lyon* » et « *Marseille* » de Villeurbanne sont exclus de l’accord, car ils bénéficient de dispositions particulières par avenant à leur contrat de travail.

Ne sont pas concernés par le présent accord dans son ensemble, les salariés ayant conclu une convention de forfait sans référence horaire.

**I/ PREMIERE PARTIE : LA COMPENSATION DES SUJETIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL HORS MISSIONS D’ESSAI ET SUPPORT TECHNIQUE** **DITES « *MEST* »**

Les sujétions particulières de travail des salariés en forfait-jours sont considérées sur l’année calendaire.

**Article 3 – LE TRAVAIL LE SAMEDI**

A titre de rappel, le temps de travail d’un salarié en forfait-jours peut être réparti sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, le samedi étant, légalement, un jour ouvrable.

Toutefois, les Parties s’accordent sur le fait que si le salarié en forfait-jours travaille un samedi, en sus de sa semaine habituelle, il est important de lui permettre d’avoir une contrepartie en repos. Le principe de la contrepartie du travail le samedi est donc la récupération en repos, des jours travaillés.

En tout état de cause, le travail le samedi répond à une demande, en amont, du management au salarié, validée par le service RH.

Le compteur de jours de récupération sera incrémenté par le salarié sur double validation, dans les meilleurs délais, du manager et du service des ressources humaines dans l’outil informatique de suivi des temps.

Le délai de prise des jours de récupération est limité à l’année civile en cours, le compteur étant remis à zéro le 1er janvier de l’année suivante. Le salarié est vivement encouragé à poser ses jours de repos le plus rapidement possible après un samedi travaillé.

Jusqu’à six (6) samedis travaillés par an, les jours seront récupérés sous forme de repos. Au-delà de cette limite, les jours travaillés seront payés avec une majoration de 10% du salaire journalier de référence[[1]](#footnote-1), en contrepartie de la renonciation aux jours de repos, après signature, par le salarié, d’un courrier de renonciation.

A titre exceptionnel et après validation par le comité de Direction de l’établissement, dans les services/équipes ayant une activité structurellement chargée rendant impossible la récupération de ces jours, les samedis travaillés seront payés dès le premier jour, avec une majoration de 10%.

A compter du 1er novembre et pour le reste de l’année civile, les samedis travaillés seront payés dès le 1er jour, s’ils ne peuvent être récupérés avant le 31 décembre de la même année et après validation du directeur du département concerné.

Il est précisé que la récupération des jours travaillés est la seule compensation possible du travail le samedi en cas d’activité partielle ou de modulation de charge dans le département du salarié.

Dans le cas où des jours de pont seraient chômés au sein de l’établissement, de tels jours travaillés seraient assimilés à des samedis travaillés.

Dans les pays où le samedi est habituellement travaillé, dans la mesure où le salarié a effectivement droit à une journée de repos en remplacement, il ne bénéficiera pas des dispositions du présent article.

**Article 4 – LE TRAVAIL LE DIMANCHE**

Conformément aux dispositions de l’article L.3132-14 du code du travail, le présent accord prévoit la possibilité du travail le dimanche, à titre exceptionnel, pour les salariés en forfait-jours, lorsque les contraintes opérationnelles le nécessitent. Si la décision de travailler exceptionnellement le dimanche devait être prise, elle le serait en tout état de cause compte-tenu des contraintes liées aux projets, après information préalable des équipes concernées et sur la base du volontariat.

En tout état de cause, le travail le dimanche répond à une demande, en amont, du management au salarié, validée par le service RH.

En vertu des règles légales relatives au repos hebdomadaire, le travail le dimanche sera récupéré par une journée de repos de remplacement permettant au salarié de bénéficier d’un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Le salarié bénéficiera en outre d’un jour de repos compensatoire, en sus du congé de remplacement.

Dans la mesure du possible, le jour de repos de remplacement et le jour de repos compensatoire seront pris de façon concomitante, idéalement le vendredi précédant le dimanche travaillé pour le repos de remplacement. A défaut, le salarié est vivement encouragé à poser ses jours de repos le plus rapidement possible après un dimanche travaillé.

Le compteur de jours de récupération sera incrémenté par le salarié sur double validation, dans les meilleurs délais, du manager et du service des ressources humaines dans l’outil informatique de suivi des temps. Le délai de prise des jours de récupération est limité à l’année civile en cours, le compteur étant remis à zéro le 1er janvier de l’année suivante.

En aucun cas le jour de repos de remplacement ne peut être monétisé. Le jour de repos compensatoire peut, lui, être monétisé à condition que le plafond annuel de 218 jours ne soit pas dépassé sur l’année. A la fin du mois d’octobre un état des lieux est réalisé par le service des ressources humaines et les salariés concernés par des repos non pris sont informés de la nécessité de poser les jours de repos avant la fin de l’année civile en cours.

Les jours fériés travaillés et normalement chômés sont assimilés à un dimanche travaillé quant à la compensation accordée. Toutefois, le jour de repos de remplacement et le jour de repos compensatoire doivent être pris en repos et ne sont pas monétisables.

De plus, en application des articles L.3133-4 et suivants du code du travail, les Parties tiennent à rappeler que le 1er mai est un jour férié et chômé, sauf exception particulière prévue par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les pays où le repos hebdomadaire n’est pas placé le dimanche, mais que le salarié a effectivement droit à un repos hebdomadaire, il ne bénéficiera pas de la compensation prévue au présent article.

**Article 5 – LES DEPLACEMENTS LE WEEK-END**

Le déplacement le week-end est défini comme suit : tout déplacement à titre professionnel effectué le samedi ou le dimanche (les jours de pont et jours fériés étant assimilés au week-end) à partir ou à destination du domicile du salarié ou de son lieu de travail.

* Dès lors que deux (2) déplacements d’une durée de quatre (4) heures minimum chacun sont effectués, le salarié sera autorisé à récupérer une journée de travail ;
* Dès lors qu’un seul déplacement est d’une durée égale ou supérieure à sept (7) heures, le salarié sera autorisé à récupérer une journée de travail.

Compte-tenu des nécessités opérationnelles, la prise de la journée de récupération ne sera pas forcément concomitante avec le déplacement, mais idéalement dès le retour du salarié, et se fera en accord avec le manager.

Le compteur de jours de récupération sera incrémenté par le salarié sur double validation, dans les meilleurs délais, du manager et du service des ressources humaines dans l’outil informatique de suivi des temps.

Le délai de prise des jours de récupération est limité à l’année civile en cours, le compteur étant remis à zéro le 1er janvier de l’année suivante.

Les Parties tiennent à rappeler que cette compensation est complémentaire aux dispositions susvisées relatives au repos hebdomadaire.

**Article 6 – LE TRAVAIL DE NUIT**

Conformément aux dispositions de l’article L.3122-15 du code du travail, le présent accord prévoit la possibilité du travail de nuit pour les salariés en forfait-jours, lorsque les contraintes opérationnelles le nécessitent.

Les Parties rappellent néanmoins que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il répond forcément à un besoin opérationnel en interne, ou à une demande du client, l’un ou l’autre nécessitant une intervention des équipes qui n’est pas possible de jour, ou bien n’est pas suffisante lorsqu’elle est réduite à la seule journée, ou encore est nécessaire de nuit pour permettre la continuité de l’activité économique.

En tout état de cause, le travail la nuit répond à une demande, en amont, du management acceptée par le salarié et validée par le service RH.

Est éligible aux compensations prévues par le présent accord, le salarié en forfait-jours, qui effectue une séance de travail au cours de la nuit (définie comme suit), sans condition de récurrence ou de régularité.

Le travail de nuit est défini ainsi : toute séance de travail effectuée au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin qui comprend *a minima* trois (3) heures consécutives.

Il est rappelé qu’en tout état de cause, le travail de nuit doit avoir lieu dans le respect des règles relatives au repos, quotidien et hebdomadaire, avec *a minima* onze (11) heures consécutives de repos par tranche de 24 heures.

De plus, les responsables des équipes concernées par le travail de nuit porteront une attention toute particulière à la protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés, veillant notamment à la prise par le salarié d’un temps de pause au cours de la période travaillée de nuit.

Enfin, le travail de nuit est indemnisé comme suit : une prime de 20% du salaire journalier de référence, pour chaque séance de travail effectuée la nuit (conformément à la définition susvisée).

Les dispositions des articles 3 à 6 sont cumulatives en cas de séance de travail la nuit, qui a débuté le samedi ou le dimanche, pendant un week-end.

**II/ SECONDE PARTIE : LES CONDITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX MISSIONS D’ESSAI ET SUPPORT TECHNIQUE** **DITES « *MEST* »**

La seconde partie du présent accord a pour objectif de définir l’indemnisation des sujétions liées aux missions particulières des salariés en forfait-jours des établissements de l’UES ALSTOM Holdings & Transport amenés à effectuer des missions de plusieurs jours en dehors de leur site d’origine, sur des sites client, ou d’autres sites ALSTOM et entraînant des nuits hors de leur domicile (découchage).

Ces sujétions particulières de travail sont considérées sur l’année calendaire.

Les conditions ci-dessous définies s’appliquent exclusivement aux salariés en forfait-jours intervenant sur une mission (article 9 mis à part) :

* d’assistance technique, d’essai sur trains ou matériels, de tests et mise en service,
* effectuée hors site d’origine,
* d’une durée strictement supérieure à 3 jours calendaires consécutifs (déplacement inclus),
* en France ou à l’étranger. Il est rappelé que les missions effectuées à l’étranger d’une durée supérieure ou égale à 3 mois sont couvertes par les conditions de mobilité internationale ALSTOM.

Chaque journée de travail devra faire l’objet d’une déclaration auprès des Ressources Humaines du site d’origine, au moyen du fichier de Pointage MEST.

**Article 7 – CHAMP D’APPLICATION DES CONDITIONS MEST**

Les missions entrant dans le champ des présentes conditions sont les suivantes :

* essais et validation,
* tests et mise en service,
* opérations d’investigation pour dépannage,
* remise à niveau technique et activités de modification (rétrofit),
* acheminement du train sur les lieux d’essais,
* formation pratique sur matériel, lors d’une installation du matériel chez le client.

N’entrent pas dans le champ d’application de cette seconde partie de l’accord :

* les réunions clients/fournisseurs,
* les réunions de travail, mêmes techniques,
* les réunions projets,
* les formations théoriques/présentations,
* les missions entrant dans le champ de cette politique, mais effectuées sur les horaires habituels de travail sans découchage.

Les missions effectuées par des salariés en forfait-jours, entrant dans le champ d’application de la seconde partie du présent accord, effectuées hors site sans découchage, les jours de week-end, les jours fériés et/ou la nuit donnent lieu à une indemnisation de la sujétion selon les modalités définies à l’article 9.

Les formations pratiques sur matériel, lors d’une installation du matériel chez le client, effectuées par des salariés formateurs, ou dont la formation est inhérente à leur activité, font l’objet d’une application restreinte, définie à l’article 10, tout comme les formateurs, dont la formation est le cœur de métier, les salariés reconnus « *Senior Experts* » et « *Master Experts* ».

**Article 8 – MODALITES D’INDEMNISATION**

Afin de tenir compte des sujétions de ce type de missions, et d’encourager les salariés à partir en mission, l’indemnisation s’articule autour de deux axes : une prime de mission et une prime d’incitation.

1. **Une prime de mission**

Cette prime, versée systématiquement pour chaque journée d’intervention, varie en fonction de critères prenant en compte les sujétions propres à l’intervention. Ceci permet une indemnisation dont le montant varie selon le niveau de contrainte.

Les critères retenus sont :

* le travail un jour de week-end,
* le délai de prévenance (si inférieur à 72 heures),
* le travail de nuit,
* le risque et la qualité de vie,
* la durée de la mission.

La prime de mission comprend :

1. Une prime de base perçue systématiquement pour chaque séance de travail. Elle s’élève à 10% du salaire journalier de référence. Un salaire journalier plancher de 140€/jour est appliqué en cas de rémunération inférieure à ce montant.
2. Et des majorations cumulatives, en pourcentage du salaire journalier de référence, variables en fonction de critères exprimant les degrés de sujétion induits par la mission :
   * Travail le samedi : +5% par jour travaillé, cumulable avec les dispositions relatives à la première partie du présent accord sur le travail le samedi (article 3) ;
   * Travail le dimanche : application de l’article 4 du présent accord (première partie de l’accord), soit un jour de repos de remplacement et un jour de repos compensatoire, par journée travaillée ;
   * Délais de prévenance inférieur à 72 heures : +5% par jour de mission ;
   * Travail de nuit : application de l’article 6 du présent accord (première partie de l’accord), soit +20% par séance de travail de nuit ;
   * Qualité de vie : pourcentage selon le pays (barème ALEC), par jour de mission ;
   * Durée de la mission, si elle est supérieure ou égale à 7 jours sur place : +5% par jour de mission. Les journées de voyage ne sont pas considérées comme étant passées sur place.

Une fois le coefficient déterminé au moyen du fichier de Pointage MEST, ce coefficient est appliqué au montant du salaire journalier de référence et multiplié par le nombre de jours travaillés lors de la mission.

1. **Une prime d’incitation**

Il s’agit d’une prime versée aux salariés qui ont été le plus amenés à se déplacer en intervention. Elle a pour objet de :

* prendre en compte l’impact de ces nombreux déplacements sur la vie privée des salariés,
* et encourager le volontariat dans la durée, pour mieux capitaliser l’expérience et développer une expertise.

Les salariés ayant effectué au minimum trente (30) journées de mission indemnisées au cours de la même année sont éligibles à la prime d’incitation. La prime d’incitation s’élève à 20% du salaire journalier de référence du salarié, multiplié par le nombre de jours ayant fait l’objet d’une indemnisation. Elle est versée à chaque palier échu de 30 jours, sur la paie du mois suivant.

**Article 9 – CAS DES MISSIONS « *MEST* » EFFECTUEES HORS SITE SANS DECOUCHAGE LES JOURS DE WEEK-END, JOURS FERIES ET/OU NUIT**

En dérogation aux règles ouvrant droit aux primes « *MEST*» et, afin de tenir compte des sujétions occasionnées par ces missions, une indemnisation est prévue pour les deux cas suivants :

* Travail le samedi : +5% du salaire journalier de référence par jour travaillé, cumulable avec les dispositions relatives à la première partie du présent accord sur le travail le samedi (article 3) ;
* Travail le dimanche : application de l’article 4 du présent accord (première partie de l’accord), soit un jour de repos de remplacement et un jour de repos compensatoire, par journée travaillée ;
* Séance de travail la nuit : application de l’article 6 du présent accord (première partie de l’accord), soit +20% par séance de travail de nuit.

Ces dispositions sont applicables sans condition relative au nombre de jours de mission.

Les indemnisations sont cumulatives en cas de séance de travail la nuit pendant un week-end.

En revanche, la prime de base (article 8, 1) a) et la prime d’incitation (article 8, 2) ne sont pas versées.

**Article 10 – AUTRES CAS SPECIFIQUES**

Il s’agit des missions suivantes :

* Les missions de formation pratique sur matériel, lors d’une installation de matériel chez le client, effectuées par des salariés dont la formation est le cœur de métier ;
* Les missions éligibles aux conditions MEST et effectuées par les salariés reconnus « *Senior Experts »* et « *Master Experts* ».

Afin de tenir compte des sujétions occasionnées par ces missions, bien que ces dernières soient le cœur de leur activité (formateurs) ou inhérentes à leur statut (Senior et Master Experts), les majorations en pourcentage liées aux sujétions, sont appliquées (article 8, 1) b).

En revanche, la prime de base (article 8, 1) a) et la prime d’incitation (article 8, 2) ne sont pas versées.

**Article 11 - DISPOSITIONS FINALES**

**11.1 Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 2 avril 2024.

**11.2 Portée de l’accord**

Conformément à l’article L.2253-5 du code du travail, à compter de cette date, les dispositions du présent accord se substitueront automatiquement et intégralement aux stipulations en vigueur :

* au sein des établissements de l’UES, ayant le même objet et couvrant un champ d’application identique au présent accord, qu’elles résultent d’usages, d’engagements unilatéraux, d’accords atypiques, d’accords collectifs d’établissement ;
* au sein de l’UES et, en particulier, à l’accord collectif majoritaire du 15 février 2022 relatif aux sujétions particulières de travail des ingénieurs et cadres au sein de la société ALSTOM Transport SA.

**11.3 Suivi de l’accord**

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du premier semestre de l’année 2026, afin de faire le bilan de l’accord.

**11.4 Règlement des litiges/Interprétation de l’accord**

Les contestations pouvant naître de l’application du présent accord seront réglées selon la procédure contractuelle ci-après définie.

En préalable à toute action contentieuse, les Parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur l’application du présent accord, de se réunir pour rechercher une solution aux problèmes d’interprétation.

**11.5 Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision ou d’une dénonciation dans les conditions posées par les articles L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord est constitué de parties distinctes et divisibles les unes des autres. Chaque partie peut être révisée sans que cela n’affecte les autres parties, ni l’ensemble de l’accord.

**11.6 Formalités, publicité, notification et dépôt de l’accord**

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu’au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l’UES, le présent accord sera rendu public et déposé à l’initiative de la Société sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur l’intranet pour les salariés.

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine, le 29 mars 2024

**Pour la Société ALSTOM TRANSPORT SA,**

**Et pour la Société ALSTOM Holdings,**

M.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la CFDT**  M. | **Pour la CFE-CGC**  M. |
| **Pour FO**  M. |  |

**ANNEXE 1**

**DOCUMENT INDISSOCIABLE DU TEXTE DE L’ACCORD**

**TABLEAU PARCELLAIRE DES COMPENSATIONS AUX SUJETIONS PARTICULIERES**

**DES SALARIES EN FORFAIT-JOURS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujétions** | **Salariés hors MEST visés à l’article 2** | **Salariés en MEST visés aux articles 2 et 7 cumulativement** |
| **Travail le samedi (ou pont chômé)** | **Principe = récupération**  Exception : paiement et majoration de 10% SJR si conditions suivantes remplies :   * au-delà de 6 samedis/an * ou si projets en tension + validation Codir * ou à compter du 1/11 si pas de possibilité de récupération avant le 31/12 + validation directeur département   (a.3) | 5% SJR  cumulable avec les dispositions applicables colonne 2  (a.8 et 3) |
| **Travail le dimanche** | 1 jour de repos de remplacement non monétisable + 1 jour de repos compensatoire (monétisable si et seulement si plafond annuel 218 jours non dépassé) (a.4) | 1 jour de repos de remplacement non monétisable + 1 jour de repos compensatoire (monétisable si et seulement si plafond annuel 218 jours non dépassé) (a.8 et 4) |
| **Travail jour férié** | **Récupération**: 1 jour de repos de remplacement + 1 jour de repos compensatoire, tous deux non monétisables (a.4) | Récupération : 1 jour de repos de remplacement + 1 jour de repos compensatoire tous deux non monétisables (a.8 et 4) |
| **Travail de nuit** | Indemnisation de 20% SJR (a.6) | Indemnisation de 20% SJR (a.8 et 6) |
| **Déplacements**  **week-end** | **Récupération** : si 1 déplacement de sept (7) heures minimum, ou 2 déplacements de 4 heures minimum,  alors récupération d’1 journée (a.5) | Si 1 déplacement de sept (7) heures minimum, ou 2 déplacements de 4 heures minimum,  alors récupération d’1 journée (a.5) |
| **Prime de base MEST** | NA | 10% SJR (a.8.1) |
| **Prime d’incitation MEST** | NA | 20% SJR à chaque palier échu de 30 jours de prime de base MEST (a.8.2) |
| **Délai de prévenance MEST** | NA | 5% SJR, si < 72 heures (a.8) |

1. Salaire journalier de référence = appointement forfaitaire mensuel / 21,67 [↑](#footnote-ref-1)