

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012
RELATIF AU RÉGIME D'ASTREINTE DES NON-CADRES**

NOR : ASET1250873M
IDCC : 2542

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord constatent qu'il n'existe pas à ce jour, dans le département de l'Aisne, de cadre général fixant le régime et la rémunération des astreintes pour les non-cadres.

Tout en rappelant les principes généraux du fonctionnement de l'astreinte, les parties conviennent de définir une base minimale et des repères pour aider les entreprises de la métallurgie de l'Aisne à se situer et à gérer au mieux ces situations.

Dans tous les cas, l'adaptation aux spécificités de l'entreprise doit prévaloir dans le dialogue et la concertation interne pour la mise en œuvre pratique de l'astreinte.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, fera l'objet d'un bilan et d'une évaluation finale afin d'envisager sa poursuite ou non pour l'avenir.

Article 1^{er}

Définition de l'astreinte

L'astreinte est ainsi définie par la loi et à la date du présent accord : « la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a 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 ».

Article 2

Champ d'application

Cet accord s'applique uniquement sur le département de l'Aisne et pour les salariés non cadres définis selon les accords de classification de la métallurgie en vigueur.

Article 3

Application de l'astreinte

Chaque salarié concerné par l'astreinte doit être informé du planning prévisionnel des périodes d'astreinte avec un délai prévisionnel de 15 jours pouvant être réduit et ramené à 1 jour franc au minimum en cas de circonstances exceptionnelles.

La période et les rythmes d'astreinte sont définis selon les impératifs de l'entreprise, en concertation avec les représentants du personnel s'ils sont présents et avec les salariés intéressés.

La période d'astreinte maximale et continue pour un salarié est de 2 semaines consécutives.

Pendant ces périodes d'astreinte le salarié doit pouvoir être contacté rapidement et il doit pouvoir intervenir au plus tôt, selon un délai et des modalités pratiques à convenir avec son employeur (véhicule, téléphone notamment) et le type de situation rencontrée.

Un période d'astreinte est impérativement suivie d'une période de non-astreinte d'une durée minimale équivalente.

Une compensation doit être prévue et mentionnée par écrit (courriel, note de service). Elle peut être financière ou sous forme de repos.

La compensation financière minimale est fixée à 10 € brut par jour ouvré et à 15 € brut en période de fin de semaine, de week-end ou jour férié.

Chaque salarié doit recevoir pour chaque mois une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ces fiches sont tenues à la disposition de l'inspection du travail et conservées au minimum pendant 1 an.

Article 5

Régime des temps d'intervention

Dans le cas d'intervention, le temps y afférent est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Fonctionnement avec les repos quotidiens et hebdomadaires

S'il n'y a pas d'intervention :

Le temps d'astreinte est normalement décompté dans les durées minimales de repos quotidiennes ou hebdomadaires.

Si le salarié d'astreinte intervient :

La réglementation relative au repos quotidien et hebdomadaire s'applique.

Cependant en cas d'intervention pour effectuer des travaux urgents pour le sauvetage ou la prévention ou la réparation des accidents, le repos quotidien et/ou hebdomadaire peut être suspendu. Il faudra alors donner, dès que possible, un repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Dans ces cas exceptionnels, l'information des représentants du personnel et de l'inspection du travail sera effectuée dès que possible.

Article 7

Modalités d'information

Les salariés concernés par l'astreinte sont tenus informés de leurs périodes d'astreinte par leur hiérarchie et selon des modalités pratiques convenues.

Quand cela est possible, un calendrier prévisionnel peut être défini.

Un salarié empêché (maladie ou autre) d'assurer sa période d'astreinte doit en informer au plus tôt sa hiérarchie selon des modalités convenues.

Les représentants du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et de suivi de l'astreinte.

Article 8

Période d'application de l'accord

L'application du présent accord s'effectuera à compter du 1^{er} septembre 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015.

Un bilan sera réalisé en fin de période et les parties conviendront de l'opportunité des suites à donner au présent accord.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 9

Notification

Le présent accord sera notifié à chaque organisation représentative dans les conditions légales et déposé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord.

Fait à Saint-Quentin, le 23 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Aisne.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC.