

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N ° 60 DU 7 JUILLET 2015

RELATIF AUX ASTREINTES

NOR : ASET1550817M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 50 relatif au régime des astreintes a modifié l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 et supprimé l'avenant n° 4 du 9 décembre 1993.

Les dispositions de l'avenant n° 50 sont insérées dans le texte de la convention collective.

L'article 5.4 est créé.

« Article 5.4

5.4.1. Définition

Il s'agit d'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 est considérée comme un temps de travail effectif (art. L. 3121-5 du code du travail).

Dans le cas d'une hiérarchie des responsabilités, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail.

5.4.2. Salariés concernés

Les astreintes peuvent être effectuées par du personnel cadre ou non cadre.

Dans le cas où du personnel non cadre est d'astreinte, toute décision doit faire l'objet d'une autorisation écrite du directeur.

Les responsabilités dévolues à la fonction de directeur ne peuvent être déléguées à un salarié non cadre d'astreinte.

5.4.3. Formalités

Un calendrier annuel ou trimestriel, à titre indicatif, fixera pour chaque salarié concerné les périodes d'astreinte. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage en début de période. Toute modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours avant sauf circonstances exceptionnelles (remplacement, modification avec accords des salariés concernés...).

Le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail doit indiquer :

- que le salarié peut être amené à effectuer des astreintes ;
- la contrepartie de l'astreinte ;
- si nécessaire, les protocoles d'intervention.

5.4.4. Fréquence des astreintes

Les astreintes sont mises en place par roulement.

De ce fait, quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié peut effectuer au maximum 15 astreintes par mois, dimanches compris mais en dehors des congés payés.

Toutefois, dans les structures dont l'effectif ne permet pas une rotation équitable du personnel d'astreinte, il peut être dérogé au nombre de 15 astreintes dans la limite de 21 astreintes par mois.

5.4.5. Intervention pendant la période d'astreinte

Délai d'intervention

Le délai pour intervenir doit être défini par l'employeur de façon raisonnable et selon les cas de survenance.

Si à la suite d'un cas de force majeure le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit à distance ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie.

Décompte

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine :

- soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule à distance ou depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

5.4.6. Astreinte et repos quotidien et hebdomadaire

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte, exception faite de la durée d'intervention qui est considérée comme du temps de travail effectif comme précisé par la circulaire DRT 6 du 14 avril 2003 et article L. 3121-6 du code du travail.

5.4.7. Rémunération de l'astreinte

Rémunération de l'astreinte

Le temps d'astreinte doit donner lieu au minimum soit :

- à une indemnité compensatrice sur la base minimum de 1/12 d'heure par heure d'astreinte. Au-delà de 15 astreintes et dans la limite de 21 astreintes, le temps passé en astreinte est rémunéré sur la base de 1/6 d'heure par heure d'astreinte ;
- à une indemnité en temps de repos équivalent à l'indemnité numéraire ;
- à une indemnité sous une autre forme (par exemple, un logement de fonction) indiquée dans le contrat de travail en contrepartie de l'astreinte.

Le ou les types d'indemnités, relatives aux astreintes, sont déterminés dans le contrat de travail.

En cas de compensation en repos compensateur, le contrat de travail ou un avenant doit en définir les modalités. Le repos doit être pris dans l'année civile en cours. Concernant les astreintes effectuées courant du mois de décembre, la compensation en repos peut être prise l'année civile suivante.

Si un salarié bénéficie, avant l'entrée en vigueur de l'avenant, d'une contrepartie pour astreinte supérieure aux dispositions précédentes, celle-ci lui reste acquise mais ne peut pas se cumuler avec les dispositions précédentes.

Rémunération de l'intervention

Seules les interventions effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif. Elles sont rémunérées sur la base du taux normal, voire d'un taux majoré :

- en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal (35 heures) ;
- dès la première heure complémentaire pour les salariés à temps partiel.

Le temps passé au téléphone ou en déplacement est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures d'intervention et leurs majorations éventuelles sont payées chaque mois.

5.4.8. Frais de déplacement

Les frais relatifs aux déplacements effectués par un salarié dans le cadre d'une intervention sont pris en charge par l'employeur, selon les conditions légales en vigueur prévues pour les déplacements occasionnels (barème URSSAF).

A ce titre, le salarié pourra utiliser le véhicule de la maison d'étudiants mis à sa disposition ou son véhicule personnel pour effectuer son intervention si ce moyen facilite le respect du délai d'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure du déplacement. Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail précisant également les conditions.

5.4.9. Moyens mis à disposition

Mise à disposition d'un téléphone, voiture

Les moyens (téléphone, voiture...) nécessaires à la bonne application de cet avenant seront définis dans le contrat de travail ou un avenant au contrat.

5.4.10. Récapitulatif

Récapitulatif par astreinte

Les salariés d'astreinte doivent déclarer après chaque astreinte, sur le registre prévu à cet effet, les dates des astreintes, les heures de début et de fin des astreintes et des interventions qu'ils ont effectuées.

Récapitulatif mensuel

Un récapitulatif mensuel doit être mis en place suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. R. 3121-1 du code du travail).

5.4.11. Délai de prévenance

Le délai de prévenance doit respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 3121-8 du code du travail). »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)