

ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES TELECOMMUNICATIONS

PREAMBULE

Profession en émergence caractérisée par un très fort niveau concurrentiel, une évolution rapide et constante des techniques, des technologies et des marchés, des niveaux d'investissement élevés et le caractère de service de ses activités, le secteur des télécommunications se doit de répondre à l'ensemble des défis qui s'offrent aujourd'hui aux entreprises en matière d'emploi.

Les signataires du présent accord conviennent d'aborder les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour favoriser l'emploi au sein des entreprises de la branche. Pour ce faire, toutes les dispositions du présent accord ont pour objectif de promouvoir les dispositifs d'organisation du travail, facteurs de création d'emplois stables.

Afin que les efforts ainsi faits en matière d'emploi, revêtent un caractère stable et durable, ils seront accompagnés par une adaptation concertée des organisations du travail dans le but à la fois de permettre le développement et le maintien de la compétitivité des entreprises du secteur, de prendre en compte les évolutions des techniques, des technologies et des marchés et de favoriser l'amélioration de vie et de travail des salariés

Qu'il s'agisse d'emplois préservés ou créés, les signataires s'accordent à considérer que chaque fois que cela est possible, les catégories les plus fragilisées (jeunes, handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée...) devront faire l'objet de la plus grande attention en vue de leur insertion ou de leur réinsertion.

En outre, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'associer politique de l'emploi et politique de formation en vue de maintenir en permanence le niveau des compétences professionnelles des personnels en fonction des besoins et des évolutions du secteur et permettre ainsi à chacun d'accéder au cours de sa vie professionnelle aux emplois lui correspondant le mieux.

La mise en œuvre du présent accord ne remettra pas en cause en tant que telle les dispositions plus favorables aux salariés qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou même sous le régime d'une convention de branche différente ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

TITRE I - DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 : Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle du travail est de 35 heures hebdomadaires sans préjudice des dispositions du présent accord et notamment des articles 11, 13, 14 et 15-2.

Article 2 : Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail à 35 heures se fera en maintenant le niveau du salaire mensuel contractuel de base selon des modalités négociées au sein de l'entreprise.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de l'entrée en application du présent accord seront rémunérés sur les mêmes bases.

Les entreprises devront examiner, avec les organisations syndicales, au plus tard dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord, la situation des salariés à temps partiel en vue, en accord avec les salariés concernés, soit de maintenir leur horaire avec compensation salariale dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein soit de diminuer leur horaire de travail proportionnellement à celle des temps pleins tout en maintenant leur rémunération à un niveau identique.

Dans la mesure du possible, il sera accordé, à qualification égale, une priorité d'accès aux postes à temps plein aux salariés à temps partiel qui souhaitent y accéder.

Article 3 : Durée du travail effectif

La durée du travail effectif, qui est à distinguer du temps rémunéré par l'employeur, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La prise en compte ou non dans le travail effectif de tout ou partie des temps de pause liés à la réglementation en matière d'hygiène et sécurité ou des temps de trajet domicile/lieu inhabituel de travail, sera négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

Dans les centres d'appel, les salariés soumis de manière continue à des appels fréquents et répétés, dont ils n'assurent pas la maîtrise, bénéficient toutes les deux heures d'une pause rémunérée de 10 minutes assimilée à du travail effectif.

Article 4 : Durée journalière et hebdomadaire du travail et du repos quotidien

4-1 : Durée journalière du travail

Conformément aux dispositions légales, la durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures .

Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures, sans que cela puisse en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, en cas d'interventions exceptionnelles, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'aurait pas été résolu dans le cadre de l'organisation normale du travail.

La dérogation est limitée à cinq jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

Ces dispositions ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions de l'article D 212-16 du code du travail.

A l'exception du cas prévu au deuxième alinéa du présent article, l'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 12 heures.

4-2 : Repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, sans que cela puisse induire en aucun cas un mode normal de fonctionnement, il peut être dérogé à ce principe, dans les mêmes circonstances et dans les mêmes conditions qu'à l'article 4-1 ci dessus.

Les salariés concernés devront bénéficier en contrepartie de l'octroi d'une période de repos, prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence, ou, par exception, d'une indemnité compensatrice.

En tout état de cause, la durée minimale de repos ne pourra être inférieure à 9 heures consécutives.

4-3 : durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine quelconque et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives. Cette dernière durée est portée à 42 heures dans les entreprises réduisant la durée du travail effective à 35 heures, exclusivement dans le cadre hebdomadaire.

Article 5: Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire, l'heure effectuée à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail ou de la durée considérée comme équivalente. Dans certains des cas visés à l'article 11 et dans ceux visés aux articles 13, 14 et 15 du présent accord, elles sont calculées dans le cadre de la périodicité définie par les articles considérés.

Les heures effectuées à la demande de l'entreprise entre 35 et 39 heures supporteront une majoration de 10% entre la date d'application de l'accord de branche et la date de mise en oeuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998 et seront imputables sur le contingent d'heures supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2000. Dès la mise en oeuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998, elles deviendront des heures supplémentaires, pour l'ensemble des entreprises du secteur quel que soit leur effectif, et seront traitées selon les dispositions prévues par cette nouvelle législation en matière d'heures supplémentaires qui se substitueront à la majoration conventionnelle prévue ci-dessus. Si à la date de mise en oeuvre de la seconde loi, le taux de majoration des heures supplémentaires applicable est supérieur à 10%, il sera procédé à un rappel de salaire à due concurrence. Les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas dans les entreprises organisant la réduction du temps de travail en jours et dans certains des cas visés à l'article 11 ainsi que ceux visés aux articles 13, 14 et 15, le décompte des heures supplémentaires s'effectue alors au-delà de la période de référence : les heures effectuées au-delà du volume d'heures prévu supporteront la même majoration

Afin de favoriser une politique effective de l'emploi, les parties conviennent de limiter le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures dans un premier temps et de se revoir dans un délai de dix huit mois pour examiner la possibilité de dégressivité de ce contingent. Pour l'année qui suit l'entrée en application du présent accord, ce contingent pourra être majoré au maximum de 50 heures, par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises ou établissements n'appliquant pas les dispositions de l'article 14 ci-après. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Article 6 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de remplacement.

Pour favoriser l'emploi, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes sera, de préférence remplacé, en application de l'article L 212-5 du Code du travail, par une compensation en temps au moins équivalente.

La prise de ces repos s'effectue selon les mêmes modalités que celles applicables aux repos compensateurs prévus à l'article L 212-5-1 alinéas 4 et 5 du code du travail, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions différentes ou absence d'opposition des représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable. Elles peuvent venir alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

Article 7 Congés payés

Les congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ou n'ayant pas pour cette période de référence une durée du travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée prorata temporis. Une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois dans le respect des dispositions légales.

Article 8 : congés exceptionnels

Les salariés bénéficient, au moment de l'événement, sur justificatif, et sans que cela n'entraîne de perte de rémunération, des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : 6 jours ouvrables

Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables

Décès du conjoint : 3 jours ouvrables

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrables

Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrables

Décès du frère ou de la sœur : 2 jours ouvrables

Décès du beau père ou de la belle mère : 2 jours ouvrables

Naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables. (Ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant en application des articles L122-26 et L 122-26-1 du code du travail)

Maladie ou accident constaté par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 16 ans : dans la limite de 3 jours ouvrables par an.

Article 9 : jours fériés

Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux à savoir : les 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Le 1^{er} mai est un jour férié, chômé et payé.

Le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 50% ou à une compensation en temps d'une journée.

Article 10 : Travail de nuit et du dimanche

Sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9-13° du code du travail :

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100% ou à une compensation en temps équivalente.

Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50% ou à une compensation en temps équivalente. En cas de travail un dimanche également jour férié, seule la majoration la plus favorable s'applique. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110% au lieu de 100%.

Les parties conviennent que la compensation directe ou indirecte du travail régulier du dimanche et ou de la nuit, relève de la négociation en entreprise.

TITRE II : APPLICATIONS DE LA DUREE ET DU DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 11 : Modalités de l'organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail pour aboutir, s'il y a lieu, à la durée conventionnelle, peut prendre diverses formes et être mise en œuvre de manière différenciée au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissement(s) ou d'une partie d'établissement, par :

- Attribution de jours en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 associés à un décompte sur l'année civile ou sur un autre exercice de même durée. Quarante pour cent des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail peuvent être pris à l'initiative du salarié selon les modalités pratiques existant dans l'entreprise et dans des conditions ne portant pas atteinte au bon fonctionnement des services, sauf lorsque les jours de réduction du temps de travail sont intégrés dans une programmation organisée et négociée dans l'entreprise..
- Réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.
- Décompte annuel du temps de travail découlant d'un dispositif d'organisation du temps de travail négocié au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche
- Combinaison de ces différentes modalités.

Article 12 : Personnel concerné

La réduction et le décompte horaire du temps de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel y compris aux personnels d'encadrement dont les conditions d'exercice des fonctions sont compatibles avec la prise en compte du temps de travail et son décompte.

Toutefois, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de réduction et de décompte du temps de travail pour les catégories de personnel visées à l'article 13 ci après :

Article 13 : Dispositions spécifiques.

Les personnels d'encadrement pour lesquels, compte tenu de la nature particulière de leurs attributions ou en raison des conditions particulières d'exécution de leur contrat de travail, la notion de décompte du temps de travail est inadéquate pour mesurer leur contribution à l'entreprise, bénéficient des modalités spécifiques définies ci-dessous.

Pour les personnels d'encadrement visés au présent article, une concertation s'engagera dans les entreprises à l'occasion de la mise en oeuvre du présent accord sur l'organisation des temps collectifs de travail et une meilleure gestion de ces temps (réunions, séminaires, durée des réunions, etc.) ainsi que sur l'aide administrative ou d'organisation qui pourrait être de nature à réduire leur temps de présence.

Les signataires du présent accord conviennent en outre de se revoir, dans un délai d'un an suivant la conclusion de l'accord relatif à la classification de la branche, afin de préciser, en tant que de besoin, ces catégories au regard de la classification mise en place.

Deux groupes d'emploi sont identifiés par le présent article :

- a) les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation de pouvoir durable et effective.

Détenant une partie du pouvoir technique, juridique ou économique de l'entreprise, ils disposent également de la plus large autonomie de jugement et d'initiative, ainsi que d'un haut niveau de rémunération et assument la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission ; le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.

Il est admis que, pour cette catégorie, la rémunération dispose d'un caractère forfaitaire sans autre référence. Le comité d'entreprise sera informé des postes concernés.

- b) les cadres et les personnels d'encadrement ayant, du fait de la nature de leurs activités, une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps ainsi que les commerciaux maîtrisant leur prise de rendez-vous et dont les missions impliquent des déplacements professionnels inhérents à la nature même de leur activité et pour lesquels le décompte horaire du temps de travail n'a pas de signification.

Pour la catégorie visée au b), leur durée du travail s'exprime en nombre de jours de travail annuel. La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail est équivalente à la réduction dont bénéficient les personnels pour lesquels est effectué un décompte horaire du temps de travail et s'opérera, en jours, par voie de négociation en entreprise ou à défaut d'accord, après consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

TITRE III - REPARTITION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail doit être conçue en recherchant le plus juste équilibre pour concilier les besoins de l'entreprise avec les intérêts des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail. Les organisations à mettre en place doivent :

-Être adaptées aux activités et situations de travail concernées (sites touristiques, périodes de haute activité commerciale, période à haut trafic, lancement de nouveaux produits, campagne marketing)

-Permettre de limiter le recours aux emplois précaires et aux heures supplémentaires.

-Permettre d'assurer une meilleure répartition des charges de travail et une meilleure gestion des absences notamment en période de congés annuels.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés pourvues de délégués syndicaux, un accord collectif négocié avec les délégués syndicaux est nécessaire à l'introduction dans une entreprise, un ou plusieurs établissements ou une partie d'établissement, de l'organisation du temps de travail prenant en compte la situation des salariés soumis à des fluctuations d'activité, telle que prévue par la législation en vigueur.

Article 14 : Organisation du temps de travail prenant en compte les différentes fluctuations d'activité dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, nonobstant l'application des dispositions de l'article L 412-11 du code du travail, la mise en application du régime supplétif ci-dessous est soumise à information et consultation préalables des délégués du personnel.

La mise en place de ce dispositif pourra être négociée par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette, dans les entreprises de plus de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux.

14-1 : Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier d'une semaine sur l'autre en deça ou au delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures. Dans ce cas, la durée conventionnelle annuelle du travail est fixée à 1603 heures au maximum sans pouvoir, en aucun cas, excéder la durée annuelle du temps de travail des salariés dont la durée du travail n'est pas modulée. Lorsque l'horaire collectif dans ce cadre dépasse 39 heures, la semaine est considérée comme de haute activité.

Le nombre de semaines de haute activité ne peut excéder douze sur la période de douze mois de référence sans pouvoir dépasser trois semaines consécutives. Dans ce cadre, la compensation arithmétique sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ne peut excéder douze semaines. Il ne peut y avoir de chevauchement entre deux périodes de modulation.

14-2 : Programmation des variations d'horaire

La programmation des variations d'horaire, qui ne peut excéder douze semaines, est communiquée aux salariés tous les mois après la consultation et l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

14-3 : Délai de prévenance des changements d'horaires

Les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai est d'au moins dix jours francs, sauf interventions exceptionnelles ne pouvant en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, notamment pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens et des personnes.

14-4 : Limites maximales et répartition des horaires

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures. La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine donnée et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives.

Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Ces jours peuvent ne pas être consécutifs en période de haute activité.

14-5 : Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire égal à 35 heures dans des conditions de rémunération égales à celles pratiquées antérieurement conformément au principe posé à l'article 2 du présent accord.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de haute activité compensée dans la période de douze semaines définie à l'article 14-1, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Lorsque l'indemnisation d'absence pour incapacité temporaire d'activité correspond à un nombre d'heures supérieur à celui que le salarié aurait du effectuer, il ne peut être demandé à celui-ci de régularisation horaire ou salariale.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

14-6 : Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire de 35 heures en moyenne a été dépassé sur la période de douze semaines définie à l'article 14 -1 seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à la législation en vigueur, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos de compensation dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord. Ces heures peuvent alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

14-7 : Chômage partiel

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15: Régimes particuliers

15-1 : Services en continu

Sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9 13° du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation, les systèmes informatiques, la maintenance, les services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau, ou tout autre service qui présenterait, dans l'avenir, les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu, sept jours sur sept de certains établissements ou parties d'établissements ou de services ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement.

Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre.

Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Toute dérogation à ce principe, liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux, doit faire l'objet d'un accord dans l'entreprise ou l'établissement. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Les salariés devront en outre bénéficier au minimum d'un dimanche par mois.

15-2 : Organisation du travail par cycle

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée inférieure.

La durée du travail, en raison de la nécessité d'assurer la permanence et la continuité du service dans le secteur des télécommunications, peut être organisée dans des parties d'établissements ou de services, sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle est de douze semaines.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de trente cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.

15.3 : Travail par relais

Afin de permettre d'assumer les situations où il faut pouvoir adapter le nombre de salariés présents à la variation de l'activité, l'organisation du travail peut prévoir le recours aux équipes alternantes ou chevauchantes pour les activités liées à la permanence de fonctionnement des réseaux telles que définies au 1^{er} alinéa de l'article 15-1 du présent accord.

En cas de travail en équipes, un calendrier trimestriel des interventions devra être établi.

Article 16: Astreintes

16-1 Définition

Une période d'astreinte est une période se situant en dehors de la période normale du travail pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate et permanente de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert, que ce soit à la suite d'un déplacement physique ou depuis son domicile, selon un décompte effectué au sein de chaque entreprise.

16-2 : Contrepartie de l'astreinte

L'entreprise qui a recours à l'astreinte doit prévoir l'indemnisation du salarié qui l'effectue soit en terme de rémunération soit en terme de repos compensateur, par accord collectif, à défaut après information et consultation des représentants du personnel, à défaut après consultation des salariés concernés.

16-3 : Temps d'intervention

La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La rémunération du temps d'intervention doit inclure, s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche etc.) applicables dans les entreprises considérées du fait de la loi, de l'article 10 du présent accord ou d'accords collectifs d'entreprise.

16-4 : Déplacement

Les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacements physiques ont la nature de temps de travail effectif dans la limite du trajet estimé domicile/lieu d'intervention. Ils sont rémunérés dans les conditions prévues au niveau de l'entreprise.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur le lieu d'intervention sont remboursés par l'employeur conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de frais professionnels.

16-5 : Fréquence et durée de l'astreinte

L'entreprise devra définir la fréquence et la durée de la période d'astreinte, étant entendu qu'elle ne peut se reproduire plus d'une semaine sur trois et que sa durée ne peut excéder 7 jours consécutifs.

Lorsque l'astreinte donne lieu à une intervention comprenant un déplacement physique, sa mise en œuvre devra prévoir un délai de repos entre la fin de l'intervention et la reprise du travail ou toute autre contrepartie.

TITRE IV - : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, FORMATION ET EMPLOI

Article 17 : Réduction du temps de travail et formation

Le mode normal de formation des salariés dans l'entreprise est celui des stages organisés par celle-ci dans le cadre de son plan de formation. Ils se déroulent pendant le temps habituel de travail. Le temps passé à ce type de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les parties conviennent cependant, sous réserve d'accord formel du salarié et aux conditions définies ci-après ; sans préjudice des négociations ultérieures qu'elles auront à conduire sur les objectifs et la politique de formation dans le secteur d'activité des télécommunications ; de la possibilité éventuelle pour l'entreprise d'utiliser au maximum 50% de la réduction du temps de travail générée par le passage aux 35 heures, à des actions de formation qualifiante pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche.

La nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis donnant lieu à ces actions de formation seront définis paritairement dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi sur proposition, le cas échéant, de l'observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications.

Ce temps n'entraînera pas de réduction de la rémunération sans être assimilé à du travail effectif.

Ces actions ne pourront excéder 10% du plan de formation.

Article 18 : Réduction du temps de travail et emploi

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 13 juin 1998 et de ses décrets d'application pour répondre à l'objectif national de solidarité permettant de préserver ou de développer l'emploi tout en ne portant pas atteinte à la compétitivité des entreprises dans un univers fortement concurrentiel . En conséquence elles invitent les entreprises de télécommunications à mettre en œuvre les moyens mis à leur disposition dans le présent accord dans le souci permanent de favoriser l'emploi en leur sein.

Pour favoriser l'emploi, les parties signataires incitent les entreprises et les salariés à privilégier les contreparties en temps plutôt qu'en majoration de rémunération et invitent les

entreprises à recourir prioritairement au contrat à durée indéterminée à temps plein dans le cadre de leurs embauches.

TITRE V : COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 19 : Compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps a pour objet, conformément à l'article L227.1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

19-1 : Mise en œuvre

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne temps dans une entreprise, doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise avec les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où n'existent pas de délégués syndicaux, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les entreprises non dotées d'institutions représentatives du personnel, cette mise en œuvre fait l'objet d'une consultation préalable des salariés et d'une information individuelle.

19-2 : Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps dans les conditions ci-dessus, tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne temps.

Ce compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer à l'employeur les éléments qu'il entend affecter au compte épargne temps. Le salarié qui entend modifier son choix doit le notifier par écrit.

Un compte individuel est remis annuellement au salarié par l'employeur

19-3 : Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des éléments mentionnés ci-après :

a) Report du droit à repos

- Report des congés payés dans la limite de dix jours par an.
- Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des dix jours ci-dessus, et pendant six ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales.
- Repos compensateur de remplacement visé par l'article 6 du présent accord.
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite maximale de la moitié de ces jours.
- Les autres jours de repos éventuellement prévus par accord d'entreprise ou d'établissement.
- Les jours de repos abondés par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit l'existence d'un abondement.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- Primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L 441.8 du code du travail.
- Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité.
- Autres primes ou indemnités dont l'affectation serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, au cours du mois où ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire du salarié à la date d'affectation au compte épargne temps.

19-4 : Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés ci-après :

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L 122.28.1 et suivants du code du travail.
- Congé sabbatique prévu par les articles L 122.32.17 et suivants du code du travail.
- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L.122.32.12 et suivants du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et modalités prévues par la loi

Le compte épargne temps peut également être utilisé dans les cas ci-après :

- Actions de formation, telles que visées à l'article 17 du présent accord.
- Congés pour convenance personnelle dès lors qu'un accord d'entreprise en prévoit l'existence et la durée.

Enfin, les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

19-5 : Situation du salarié pendant le congé

a) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

b) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Fin du congé

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, sauf départ à la retraite ou de façon plus générale départ volontaire du salarié.

19-6 : Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales.

En cas de changement d'employeur relevant du champ d'application du présent accord, la valeur du compte peut être transférée au nouvel employeur, par accord écrit des trois parties, l'ancien employeur devant dédommager le nouvel employeur du montant de cette valeur. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Il en va de même en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, et sans préjudice des dispositions de l'article 7 du décret du 22 juin 1998, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il devra alors convenir, en accord avec l'employeur, de la prise d'un congé unique ou de congés échelonnés afin de solder ses droits, sous réserve de l'application des dispositions du 3^{ème} alinéa de l'article L122-32-25 du code du travail concernant le cumul du report de la 5^{ème} semaine en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise. La renonciation au compte épargne temps interdit toute réouverture d'un tel compte avant un délai de deux ans.

TITRE VI - DISPOSITIONS GENERALES

Article 20 : Négociations d'entreprise

Les parties rappellent que si la branche est un niveau pertinent pour fixer des normes communes sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans un secteur en voie d'émergence, des négociations en entreprise peuvent s'ouvrir, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés pour en adapter les dispositions, notamment en vue de la conclusion de convention avec l'État, soit directement avec les organisations syndicales qui y sont représentées soit par la voie du mandatement tel que prévu à l'article 3 III de la loi du 13 juin 1998.

Les parties conviennent en outre, sous réserve de la confirmation par la loi de l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999, de négocier les conditions de mise en place du mandatement dans les entreprises de télécommunications ne disposant pas de délégués syndicaux.

Article 21 : Suivi de l'accord

Afin de dresser un bilan de l'application du présent accord notamment en terme d'emploi, les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 18 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, dans le cadre d'une commission paritaire de suivi.

Article 22 : Durée de l'accord

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans la future convention collective nationale des télécommunications. Il s'applique cependant dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} juillet 1999.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L 132-7 et L 132-8 du Code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Article 23 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son avenant du 18 février 1999.

Fait à Paris, le 4 Juin 1999

pour la CFDT

Pour l'UNETEL

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour SYNTEC/RST

Pour la CGT

Pour la CGT-FO