

# Avenant n°2024-2 à la convention collective EPNL

IDCC 3218 du 2 juillet 2024

relatif aux astreintes

## Préambule

La Commission Paritaire Régionales d'Ile de France a saisi par courrier daté du 6 décembre 2023 la CPPNI EPNL en vue de la révision de la Convention collective EPNL – IDCC 3218.

Il était demandé que les conditions de mise en œuvre de l'astreinte soient précisées ainsi que les mentions à faire figurer dans le contrat de travail du salarié soumis à des astreintes.

C'est le sens de ce présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> : révision de l'article 3.2.2 : Les mentions du contrat de travail à durée indéterminée**

Un point 13 est ajoutée au premier alinéa :

13. le recours aux astreintes avec référence aux stipulations conventionnelles et détail des compensations conventionnelle et contractuelle.

## **Article 2 : révision de l'article 5.1.1.2 : Astreinte**

### **a) Définition de la période d'astreinte**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir (en présentiel ou en distanciel) pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte, ne constituant pas du temps de travail effectif, est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

Seules les périodes d'intervention sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel.

### **b) Recours à la période d'astreinte**

Les salariés pouvant être placés en situation d'astreinte sont principalement ceux assumant des fonctions de gardiennage, de maintenance technique ou informatique ou de sécurité.

Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés. En revanche, l'astreinte est incompatible avec la suspension du contrat de travail (arrêt maladie, maternité, accident de travail etc.).

L'employeur détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées.

Les salariés concernés par les périodes d'astreinte sont informés :

- par la remise de leur programme de répartition de la durée de travail (PRDT)<sup>1</sup> intégrant les périodes d'astreinte ;
- pour les salariés temps constant, par la remise à la rentrée, d'une programmation individuelle d'astreintes. Cette programmation peut être modifiée en respectant un délai de 15 jours calendaires.

---

<sup>1</sup> Ce programme est révisable moyennant un délai de prévenance de 10 jours en application de l'article 5.2.1.1.4 ; ce délai est porté à 15 jours s'agissant de la seule modification des périodes d'astreinte.

En cas de circonstances exceptionnelles, et spécifiquement pour les astreintes, le délai de révision du PRDT et de la programmation individuelle d'astreintes peut être réduit à 1 jour franc.

### **c) Intervention pendant l'astreinte**

Une fiche d'intervention est rédigée par le salarié qu'il remet à son responsable hiérarchique. Ce document devra indiquer les dates, heures et durée d'intervention (appels téléphoniques, déplacements etc.).

La durée de l'intervention et le temps de trajet éventuel (aller-retour) constituent du temps de travail effectif. Le décompte des heures travaillées débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention téléphonique soit au retour du salarié à son domicile (ou sur un autre lieu d'astreinte).

Selon les nécessités de service, les interventions pendant l'astreinte seront soit rémunérées, soit récupérées au taux légal en vigueur.

### **d) Suivi du temps d'astreinte**

L'employeur remet, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

Ce document est également tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail pendant un an.

Lors de l'entretien annuel (prévu à l'article 5.1.1.9), est portée une attention particulière à l'impact du recours au dispositif d'astreinte sur la charge de travail du salarié et sur l'adaptation des compensations prévues. Conformément au même article, en cas de difficulté portant sur des aspects organisationnels ou de charge de travail ou d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, son responsable qui le reçoit dans les 7 jours calendaires.

### **e) Compensation de la période d'astreinte**

Au titre de cette astreinte, le salarié perçoit une compensation contractuelle qui est :

- soit de nature financière (par exemple : prime forfaitaire, pourcentage du salaire horaire, avantage en nature etc.),
- soit prendre la forme de temps de repos.

En outre, il perçoit un remboursement des frais de transport engagés pour l'intervention (barème fiscal) désignée compensation conventionnelle.

La compensation conventionnelle (indemnisation des frais de transport) et la compensation contractuelle à cette astreinte sont précisées dans le contrat de travail.

## **Article 3 révision de l'article 5.1.1.9 Suivi de la charge de travail**

L'article 5.1.1.9 : Suivi de la charge de travail est ainsi rédigé :

L'employeur veille à prescrire une charge de travail permettant au salarié de respecter :

- un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- une amplitude raisonnable des journées travaillées ;
- une bonne répartition, dans le temps, de son travail.

Les employeurs de la Branche organisent des entretiens :

- biennaux ou triennaux pour les salariés en répartition pluri-hebdomadaire de travail (cf. sous-section 1 de la section 2) ou à temps constant sur la semaine ;
- annuel :
  - o pour les salariés en forfait en heures sur l'année (cf. sous-section 3 de la section 2),
  - o pour les salariés en intermittence (sous-section 2 de la section 2) ;
  - o pour les salariés en astreinte (Art. 5.1.1.2) ;
  - semestriel pour les salariés en forfait-jours (Art. 5.2.4.5).

Y sont abordées la charge individuelle de travail, l'organisation du travail dans l'établissement ou le service, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié (le cas échéant : les incidences des technologies de communication).

Pour les salariés en forfait-jours et les salariés en astreinte, en cas de difficulté portant sur des aspects organisationnels ou de charge de travail<sup>2</sup> ou d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, son responsable qui le reçoit dans les 7 jours.

## **Article 4 : Nature de l'accord**

Le présent avenant dans le champ de la convention collective EPNL est un accord à durée indéterminée, il prend effet le lendemain de son dépôt.

## **Article 5 : Modalités de dépôt**

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord.

---

<sup>2</sup> Si le salarié par exemple estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail

<b>Collège des employeurs</b>	<b>Collège des salariés</b>
<b>CEPNL</b>	<b>FEP CFDT</b>
	<b>SNEC CFTC</b>
	<b>SPELC</b>