

# ACCORD DU 29 DECEMBRE 2015 RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES 2015 DE LA SOCIETE CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE

Entre :

La SAS CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE au capital de 100 000 euros  
Dont le siège social est situé au 9-11 Avenue Michelet – 93400 SAINT-OUEN  
Immatriculé au RCS de Bobigny sous le numéro 341 152 395  
Dûment représentée par Monsieur LAISNEY, agissant en qualité de Président

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part

Et :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise

-CFDT  
-CFTC  
-CGT  
-FO  
-SUD

Ci-après dénommées « Organisations syndicales »

D'autre part,

La société et les organisations syndicales étant dénommées individuellement une « Partie » et collectivement des « Parties ».

Préambule :

Les discussions s'inscrivent dans le cadre des négociations annuelles, conformément à l'article L.2242-8 du Code du travail.

Les négociations se sont déroulées dans un esprit de conciliation et de dialogue social.

Les parties se sont réunies le 15 décembre, le 22 décembre et le 29 décembre 2014 afin de négocier. Les parties ont convenu, après discussions, des dispositions ci-après.

## **I – Salaires effectifs**

La société s'engage à respecter intégralement les dispositions issues des négociations paritaires de branche.

Ainsi, l'ensemble des salariés sont positionnés conformément à l'accord sur les métiers repères.

## **II – Ecart de rémunération et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La négociation sur les éventuels écarts de rémunération et plus généralement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été abordée et négociée lors de cet accord.

La direction rappelle qu'aucune discrimination salariale n'est effectuée puisque l'entreprise applique intégralement l'accord de branche sur les Métiers Repères qui prévoit un coefficient déterminé en fonction du métier effectué par l'agent. Les hommes et les femmes sont ainsi traités avec une stricte égalité et bénéficient, à fonction équivalente, d'une base de rémunération parfaitement identique.

## **III Durée effective et organisation du temps de travail**

La durée du travail applicable dans l'entreprise pour un temps complet est fixée à 35 heures par semaines en moyenne, les parties précédemment convenu de recourir à un dispositif de modulation. Cet aménagement du temps de travail a été mis en œuvre par accord du 22 juillet 2000, modifié par avenant du 27 avril 2009.

## **IV Travailleurs handicapés**

La direction rappelle qu'aucune discrimination à l'embauche n'est effectuée. Des aménagements de poste de travail sont effectués en fonction des prescriptions de la médecine du travail, ou de la situation individuelle de chaque salarié.

La direction s'engage par ailleurs à réserver aux travailleurs handicapés un accès à la formation au même titre que n'importe quel autre salarié.

Les décisions relatives aux promotions sont prises en prenant en considération des critères objectifs (compétence, performance, expérience) sans aucune référence au handicap éventuel des candidats.

## **V Epargne salariale**

La direction rappelle qu'un accord d'entreprise sur la participation a déjà été conclu en date du 24 septembre 2009, modifié par avenant le 4 décembre 2012.

## **VI Prévoyance maladie**

La prévoyance est couverte par un accord de branche que l'entreprise applique. Le système de prévoyance est actuellement géré par l'AGRR, organisme auquel l'entreprise verse ses cotisations.

## **VII GPEC**

Conformément à l'article L. 2241-4 du Code du travail, les parties s'entendent pour négocier sur le thème de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences courant l'année 2016.

## **VIII Prime panier**

La prime panier est portée à 3.60 euros par panier pour les salariés en depuis plus d'un an.

Si une disposition plus favorable était instaurée au niveau de la branche, c'est cette disposition plus favorable qui s'appliquerait, les deux dispositions ne seraient en aucun cas cumulables.

Cette disposition annule et remplace l'article I-1 de l'accord NAO 2014 « Prime panier ».

## **IX Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel**

Les parties conviennent d'étendre aux salariés à temps partiel l'aménagement du temps de travail des salariés à temps plein organisé par l'avenant n°2 à l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail conclu le 24 avril 2009.

Le principe de l'aménagement du temps de travail, les salariés visés, la période de référence et ses limites sont identiques au titre 2 « Aménagement du temps de travail » de l'avenant n°2 à l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail conclu le 24 avril 2009, mais les parties conviennent d'en étendre les effets aux salariés à temps partiel.

## **Aménagement du temps de travail sur 6 mois**

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, le volume et la répartition des horaires journaliers et hebdomadaires des salariés compris dans le champ d'application du présent article seront amenés à varier.

Pour l'ensemble des salariés soumis à cette organisation du travail, les variations de l'horaire seront individuelles.

Pour les salariés à temps partiel la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine doit être précisée dans le contrat de travail. L'horaire hebdomadaire contractuel des salariés à temps partiel variera dans les mêmes conditions et au même rythme que celui des salariés à temps complet. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée en principe à 624 heures par semestre, sous réserve des dispositions conventionnelles de branche ou de renonciation expresse du salarié à cette durée minimale.

En effet, une durée de travail inférieure à 624 heures par semestre peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 624 heures par semestre. Cette demande est écrite et motivée. Il est également possible de conclure des contrats de travail à temps partiel en-deçà de 624 heures par semestre pour les salariés âgés de moins de vingt-six ans poursuivant des études et dont la durée du travail est compatible avec leurs études.

## **Définition des heures complémentaires**

Les parties conviennent que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine est porté au tiers de la durée de travail prévue au contrat de travail.

Chacune des heures complémentaires effectuée donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat de travail, la majoration de salaire est portée à 25 %, sous réserve de dispositions conventionnelles de branche.

Pour les salariés à temps partiel, les heures qui excèdent l'horaire moyen contractuel apprécié sur la période de décompte retenue, calculé au prorata d'un temps complet, sont donc des heures complémentaires à rémunérer sous la forme d'un complément de salaire.

# XI Astreinte

## Salariés visés

Deux régimes d'astreinte sont institués, selon les catégories de salariés visés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel : un régime « d'astreinte maîtrise » pour les agents de maîtrise et un régime « agents mobiles » pour les salariés ronds.

Le régime « d'astreinte maîtrise » correspond au remplacement de la fonction de l'agence qui est momentanément fermée pour diverses raisons. Ce régime est instauré à titre obligatoire pour les salariés concernés.

Le régime « agents mobiles » correspond à une astreinte d'un agent rondier en vue de répondre aux sollicitations de la centrale. Ce régime est instauré à titre obligatoire pour les salariés concernés.

## Période d'astreinte

Les salariés soumis à une période d'astreinte telle que décrite au présent article sont tenus de rester disponibles en dehors de leur horaire habituel de travail, à leur domicile ou à proximité en vue d'une intervention possible à tout moment sur les sites clients, toute l'année, de jour et/ou de nuit.

## Modalités d'information des salariés de la programmation des jours d'astreinte

Chaque salarié sera informé du programme de ses jours et heures d'astreinte au moins 15 jours calendaires à l'avance. L'information individuelle se fera par écrit.

En cas de circonstances exceptionnelles, la date et l'heure prévues pour un ou plusieurs jours d'astreinte pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance de 48 heures. Le salarié sera informé individuellement par oral et recevra une confirmation écrite de cette modification.

Il sera remis à chaque salarié placé en astreinte, une fois par mois, un document récapitulant son temps passé en astreinte. Ce document indiquera également la compensation perçue par le salarié pour le temps passé en astreinte.

## Rémunération des jours d'astreinte

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention au service de l'entreprise n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir sur les sites clients pendant leur temps de repos quotidien ou leur temps de repos hebdomadaire sont considérés comme ayant bénéficié de ceux-ci.

Toutefois, le salarié en astreinte maîtrise bénéficiera, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, d'une compensation prenant la forme d'une prime d'astreinte d'un montant égal à 1 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte.

Le salarié en astreinte agent mobile bénéficiera, en contrepartie de cette obligation de disponibilité, d'une compensation prenant la forme d'une prime d'astreinte d'un montant égal à 1 euro brut par heure de disponibilité au titre de l'astreinte.

Le temps d'intervention, qui est un temps de travail effectif, sera rémunéré comme tel et pris en compte au regard de l'application de l'ensemble de la réglementation du temps de travail. Le temps d'astreinte antérieur ou postérieur au temps d'intervention restera rémunéré aux conditions de l'astreinte définies ci-dessus.

Si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien de 11 heures consécutives, il bénéficiera d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

Si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, le salarié bénéficiera d'un temps de repos d'une durée équivalente au repos supprimé.

Si les travaux effectués pendant la période d'astreinte ne peuvent pas être qualifiés de travaux urgents, le salarié devra bénéficier de 11 heures consécutives de repos quotidien, pouvant être réduites à 9 heures consécutives dans les conditions légales (activités ayant pour objet d'assurer la sécurité des personnes et des biens, les activités de manutention et d'exploitation, les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production et les activités s'exerçant par périodes de travail fractionnées). Ce temps de repos sera donné à la fin de l'intervention, à moins que le salarié n'en ait intégralement bénéficié avant celle-ci.

## **X Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

Par conséquent, dès l'entrée en vigueur du présent accord de substitution, l'accord dénoncé cessera de produire ses effets pour la totalité de ses dispositions.

En outre, cet accord vaut dénonciation de tout usage ou engagement unilatéral de l'employeur traitant du même objet dans l'entreprise.

## **XI Adhésion**

En application des articles L. 2261-3 et suivants du Code du travail, toute organisation syndicale représentative non signataire peut adhérer à cet accord.

L'adhésion fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'homme de Bobigny.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de cet accord par lettre adressée en recommandé avec accusé de réception dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

## **XII Révision**

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires a la faculté d'en demander la révision par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les autres parties signataires de l'accord.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision devra s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes conditions, délais et formalités que le présent accord.

Cet avenant déterminera sa date de prise d'effet.

## **XIII Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## **XIV Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Les prochaines négociations auront lieu en 2016.

Saint-Ouen, 29 décembre 2015

**POUR L'ENTREPRISE**  
Monsieur LAISNEY  
Président

**LES DELEGUES SYNDICAUX DE L'ENTREPRISE**

Délégué syndical CFTD

Délégué syndical CFTC

Délégué syndical CGT

Délégué syndical FO

Délégué syndical SUD