

Convention d'entreprise relative à l'intermittence pour la viabilité hivernale

Entre la Société « Autoroutes du Sud de la France », représentée par Madame Josiane Costantino,
Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Pascal ROBY
— CFTC	représentée par	Patrick JAGA
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— CGT	représentée par	Christian MIMAULT
— UNSA-ASF	représentée par	Christophe GUERINEAU
— FO	représentée par	Patrice HERITIER
— SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

D'autre part,

Préambule

Au sein de la Société des Autoroutes du Sud de la France, le travail s'effectue sans interruption, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, et ce quelles que soient les filières concernées.

Toutefois, dans la filière viabilité – et dans cette filière exclusivement – certains sites bien identifiés sont confrontés depuis plusieurs années, à un accroissement des besoins, temporaire mais récurrent, lors de la période hivernale.

Durant cette période hivernale, l'activité viabilité de ces districts connaît en effet un regain en raison des conditions météorologiques difficiles et de la nécessité d'assurer un maximum de sécurité sur le tracé autoroutier ainsi que la continuité du service.

Ces besoins supplémentaires étaient jusqu'alors satisfaits par le recours à des contrats de travail saisonniers, à durée déterminée.

Aujourd'hui soucieux de fidéliser un personnel compétent sur le tracé et de diminuer le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour combler ces besoins ponctuels et répétitifs d'une année sur l'autre à chaque période hivernale, ASF a souhaité mettre en place le travail intermittent dans le cadre strictement défini du présent accord.

Il est réaffirmé que le recours à l'intermittence est strictement limité dans le temps et dans l'espace, conformément à ce que prévoit le titre I du présent accord (champ d'application).

Aussi, il est réaffirmé que la volonté des partenaires sociaux n'est, en aucun cas, de substituer des embauches en contrats de travail intermittents à des embauches en CDI temps plein sur ces sites.

Parallèlement, ce mécanisme permet aux salariés désireux de cumuler plusieurs activités sur l'année, de le faire, tout en bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée au sein des ASF.

Il est toutefois bien entendu que la double activité du salarié ne constitue en aucun cas une condition au recours du travail intermittent.

En effet, seule la nature de l'activité en période hivernale permet de justifier l'intermittence.

Si le travail intermittent permet de répondre à ces besoins, il est toutefois clairement précisé qu'il doit rester l'exception et que sa mise en place doit être strictement encadrée. Cet encadrement sera

- géographique puisque seuls certains districts sont expressément visés, à savoir Ussel, Thiers et le point d'appui du district de Thenon ;

- temporel puisque le recours à l'intermittence sera enfermé dans une période strictement définie, la période hivernale ;

- et fonctionnel puisque le travail intermittent n'interviendra qu'au sein de la filière viabilité pour les postes d'ouvrier autoroutier et d'agent de surveillance.

C'est l'objet du présent accord que de définir précisément ce cadre.

Aussi, il est bien entendu que la mise en place de l'intermittence, au sein de la filière viabilité **pour la viabilité hivernale exclusivement**, ne doit en aucun cas et en aucune manière perturber ou modifier l'organisation de travail des salariés actuellement en poste au sein de cette filière.

Sur ce point, la Direction s'engage à ne pas modifier l'actuelle répartition des emplois entre les contrats à durée indéterminée classique et les contrats de travail intermittents

Il est également expressément convenu que les contrats de travail intermittent ne doivent, en aucune manière, se substituer aux contrats de travail à durée indéterminée dits « classiques ».

A la date de signature du présent accord, des postes en CDI classiques sont à pourvoir dans les districts concernés par l'accord. Ces postes doivent être pourvus dans les meilleurs délais, en priorité en interne. Les organisations syndicales signataires et la direction conviennent de faire le point sur l'avancement de ces recrutements après la saison hivernale, soit en mai 2009.

Par ailleurs, le présent accord devra nécessairement être décliné au niveau de chaque établissement concerné, dans le cadre d'accords d'établissement qui devront respecter les principes généraux ci-après énoncés, et, qui adapteront l'intermittence à la réalité quotidienne du terrain et aux particularités des besoins locaux pour ce qui concerne la viabilité hivernale, et dans le strict cadre du présent accord.

Enfin, les partenaires sociaux ont respecté, dans le cadre de cet accord, la politique de la société en matière d'égalité professionnelle homme / femme.

Les parties ont convenu ce qui suit :

Titre I : Champ d'application

Il est expressément convenu que le recours au travail intermittent doit rester exceptionnel et, en tout état de cause, **strictement limité aux postes et districts** ci-après définis. Il est précisé que les conditions de postes et de districts sont **cumulativement** requises pour permettre la conclusion de contrats de travail intermittent.

Article 1 – Districts concernés

Sont **exclusivement** visés par la mise en œuvre du dispositif d'intermittence :

- Le district d'Ussel ;
- Le district de Thiers ;
- Le point d'appui de Tulle du district de Thenon.

Aucun autre district n'est visé par la mise en place de l'intermittence.

Article 2 – Catégories d'emploi concernées

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents de l'entreprise comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Un contrat de travail intermittent ne pourra être conclu que sur les postes d'agent de surveillance et d'ouvrier autoroutier, des filières viabilité et sécurité.

Aucun autre emploi n'est visé par la mise en place de l'intermittence.

Titre II : Modalités de mise en place du travail intermittent

Article 1 – Mise en place d'un accord d'établissement

Pour permettre le recours au travail intermittent, un accord d'établissement devra être mis en place dans chacun des établissements visés à l'article 1 du titre I supra, afin de préciser les périodes de travail des salariés intermittents.

Les accords d'établissement devront également prévoir les modalités d'organisation de travail des salariés intermittents ainsi que leur nombre, dans le strict respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 2 – Rédaction d'un contrat de travail

Le contrat de travail de chaque salarié intermittent devra nécessairement être écrit et comporter les mentions relatives à :

- la qualification du salarié, sachant que seuls les postes d'ouvrier autoroutier et d'agent d'entretien, de la filière viabilité sont concernés ;

- les éléments de sa rémunération ;
- la période de travail du salarié pour la période hivernale de l'année d'embauche (il est précisé que cette période devra se renouveler à l'identique d'une année sur l'autre (prévoir éventuellement que la période se renouvelle à l'identique, non pas de date à date mais de semaine à semaine) ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de cette période ;
- la durée minimale de travail du salarié, qui ne saurait être inférieure à 800 heures.

Titre III : Statut du salarié intermittent

Article 1 – Égalité de traitement avec les CDI temps plein

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet dits « classiques », sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par le présent accord.

Il est cependant rappelé que le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne bénéficie pas des droits résultants de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Le présent accord prévoit d'exclure le principe du lissage de la rémunération afin de verser au salarié une rémunération mensuelle sur sa période de travail.

Article 2 – Ancienneté

- Pour les salariés intermittents embauchés pour la première fois chez ASF après la date de signature du présent accord

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Cette règle s'entend des conditions d'ouverture des droits et non de leur calcul.

- Pour les salariés ayant déjà été embauchés sur les postes et les districts ci-dessus visés

Pour ces salariés, l'ancienneté sera intégralement prise en compte à partir de la date de leur premier contrat de travail chez ASF, à condition qu'il n'y ait pas plus de 12 mois consécutifs entre deux contrats successifs. Dans ce cas alors, leur ancienneté sera reconstituée.

Article 3 – Congés payés

- Acquisition des droits

Le salarié intermittent acquiert un droit à congés payés sur les seules périodes travaillées (PTS) au sein d'ASF, ou sur les périodes assimilées à du temps de travail par les dispositions légales ou conventionnelles.

- Prise des congés

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, il est expressément convenu que le salarié intermittent prendra ses congés cumulés à la fin de sa période de travail (ainsi, les congés feront partie intégrante de la période de travail). A l'exception des congés exceptionnels pour événements familiaux, tous les congés devront être pris à la fin de la période de travail (congés payés, C.E.T...)

Article 4 – Rémunération

Au cours de sa période de travail, il sera versé au salarié intermittent une rémunération mensuelle. Aucun lissage sur l'année ne sera effectué.

Article 5 – Autre activité professionnelle

Durant les périodes non travaillées, et hors période de prise des congés payés, le salarié intermittent est libre d'exercer une autre activité professionnelle, chez un autre employeur. Il s'engage toutefois à être totalement disponible sur les périodes définies comme périodes de travail dans le contrat de travail conclu avec ASF.

Article 6 – Cas particulier des salariés ayant conclu un CDI temps partiel annualisé antérieurement à la date de signature du présent accord

Le mécanisme légal de l'intermittence ayant été abrogé sur la période du 20 décembre 1993 (loi 93-1313 du 20-12-1993) au 19 janvier 2000 (loi 2000-37 Aubry II), certains contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé ont été conclus dans ce laps de temps, et sont toujours en vigueur au jour de signature des présentes.

Les partenaires sociaux conviennent que les salariés ayant conclu ce type de contrat de travail, sur des districts et postes ci-dessus visés, auront le choix :

- de conserver leur statut contractuel ;
- d'opter pour le passage à un statut de travailleur intermittent.

Ce choix se fera dans le mois suivant la date de signature de l'accord d'établissement dans le ressort duquel le salarié concerné travaille.

Article 7 – Mutuelle obligatoire

Le salarié intermittent bénéficiera de la mutuelle obligatoire, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Le montant annuel des parts patronales et salariales sera échelonné et prélevé au cours de la période de travail uniquement.

Si le salarié souhaite être couvert sur l'année complète, ASF cotisera, chaque mois de la période de travail, deux parts patronales et le salarié deux parts salariales.

Il est également précisé que, sur la base du volontariat, le salarié reste libre d'adhérer aux différentes options du contrat de mutuelle (actuellement, options « extrême » et « turbo »).

Article 8 – Prévoyance

Le salarié bénéficiera du régime de prévoyance, au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

En dehors de sa période de travail au sein d'ASF, aucune cotisation patronale ou salariale ne sera versée à l'organisme de prévoyance mais le salarié sera tout de même couvert sur la base du salaire versé pendant ses périodes de travail.

Titre IV : Périodes de travail

Article 1 – Détermination de la période de travail annuelle (PTA) pour chaque établissement

L'accord d'établissement devra définir la période au cours de laquelle il sera possible de faire travailler des salariés intermittents.

Cette période de travail annuelle, déterminée au niveau de chaque établissement concerné, doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir une durée maximale de 6 mois et deux semaines (incluant les congés payés, qui devront être pris en fin de période) ;
- être fixée sur la période allant du 15 octobre de l'année N au 15 mai de l'année N+1 ;
- ne pas être scindée.

Article 2 – Détermination de la période de travail du salarié (PTS)

○ À l'embauche

La période de travail de chaque salarié doit obligatoirement être fixée sur la période de travail annuelle retenue au niveau de l'établissement.

Dans un souci de bonne gestion et afin de permettre aux salariés de s'organiser au mieux sur les périodes non travaillées au sein d'ASF, il est expressément convenu que la période de travail de chaque salarié ne peut être scindée.

○ Sur les années suivantes

La période de travail de chaque salarié devra se répéter à l'identique d'une année sur l'autre, c'est-à-dire avoir une même date de début et une même date de fin.

Les dates de début et de fin d'activité seront fixées, non pas sur le schéma JJ/MM/AAAA, mais en référence à la numérotation de la semaine civile.

Exemple : il pourra être prévu que le salarié intermittent travaille, tous les ans, du lundi de la semaine 42 de l'année N, au vendredi de la semaine 15 de l'année N+1

Sauf accord entre les parties ou cas particuliers (mi-temps thérapeutique, nécessités liées à l'état de santé du salarié notamment), un salarié ne pourra voir sa période de travail modifiée d'une année sur l'autre.

Le cas échéant, il est prévu qu'une modification de la période de travail peut ou non entraîner une modification de la durée de travail du salarié.

En tout état de cause, quelle que soit la période de travail retenue, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, repos compensateurs, durées légales quotidiennes et hebdomadaires, ... seront respectées.

Article 3 – Communication aux salariés de leur période de travail

La période de travail sera communiquée au salarié un mois avant la date contractuellement prévue de sa reprise du travail.

Article 4 – Formation à la reprise

A l'embauche et au début de chaque nouvelle période de travail (PTS), le salarié suivra un parcours de formation selon le poste sur lequel il est embauché et passera les certifications internes correspondantes.

Il est rappelé que les salariés qui dispenseront ces formations en tant que formateur, tuteur ou accompagnateur, bénéficieront des conditions prévues dans la convention 76 relative aux formateurs au sein d'ASF.

Le parcours se décompose en 3 modules dont les durées sont adaptées à chaque salarié :

- module "Intégration" (1 jour de formation):

Tout salarié intermittent nouvellement embauché suivra un "**parcours d'intégration**" au sein du District concerné. Ce parcours sera organisé par l'encadrement direct du salarié. Seront notamment étudiés les points suivants :

- Organisation du District
- Explication des règles internes
- Organisation du temps de travail du salarié
- Visite des locaux et découverte du matériel
- Visite du Tracé et de ses points sensibles

- module "Sécurité" (6 jours de formation sur 2 semaines minimum + 2 jours de recyclage au début de chaque période) :

A leur embauche, les salariés intermittents qui monteront une astreinte viabilité/sécurité, ou qui seront amenés à patrouiller sur le tracé, suivront le parcours de formation "**Certification Interventions d'Urgence**" à l'identique des salariés de la viabilité déjà en poste (6 jours de formation avec un tuteur viabilité sur 2 semaines minimum).

Cette certification sera validée par un examen organisé par l'Assistant Sécurité de l'établissement après avis de l'encadrement du District concerné.

Par la suite, au début de chaque nouvelle période de travail, **un recyclage de cette certification** sera organisé par le District concerné. Le salarié intermittent suivra une formation pratique et théorique avec un tuteur viabilité qui durera au minimum 2 jours de travail (le tuteur et son encadrement direct jugeant de la durée de formation maximum).

A l'issue de celle-ci, l'Assistant Sécurité de l'établissement organisera un nouvel examen de certification afin de s'assurer que le salarié formé maîtrise bien les techniques d'interventions d'urgence.

- **module "Viabilité"** (entre 3 et 5 jours de formation) :

Plusieurs thèmes seront abordés dans ce module qui consiste à accompagner et faire découvrir au nouvel embauché ses futures activités. Les thèmes abordés seront les suivants :

- **Conduite d'engins** (camions de type Kérax et/ou Unimog, tracteur agricole, etc.) et **maîtrise des outils liés à la VH** (commandes saleuses/saumureuses, lames, etc.) :

Cette formation théorique mais surtout pratique d'au minimum une demi-journée se fera sous la forme d'un compagnonnage avec un salarié expérimenté de la filière atelier et/ou viabilité.

- **Phénomènes routiers + fondants + organisation et Sécurité VH :**

Cette formation d'1 journée au moins sera dispensée par l'encadrement du District, avec le cas échéant, le support d'intervenants "experts" dans des domaines bien particuliers (sécurité, etc.)

- **Tournée sécurité/propreté :**

Les salariés amenés à réaliser des tournées sécurité/propreté réaliseront au moins 2 jours en doublure (compagnonnage) sur cette activité avec des salariés expérimentés.

A l'issue de ce parcours de formation complet, l'embauche définitive des nouveaux salariés sera validée par l'encadrement du district.

Titre V : Durée du travail

Les durées de travail précisées ci-dessous respectent les règles légales relatives aux pauses et aux temps de repos.

Article 1 – Durée annuelle de travail

La durée de travail contractuelle annuelle est fixée lors de l'embauche et mentionnée au contrat de travail.

Toute modification de cette durée de travail nécessite l'accord des deux parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La durée de travail des salariés intermittents est fixée à :

- pour les nouveaux embauchés : 800 heures minimum par période de travail ; (cette durée minimale ne tient pas compte des heures supplémentaires et des heures d'intervention (réalisées dans le cadre de l'astreinte) qu'il serait éventuellement demandé au salarié de réaliser, en plus de la durée contractuellement prévue) ;
- pour les salariés précédemment embauchés dans le cadre de contrats saisonniers : une durée au moins égale à la durée contractuellement prévue dans le cadre du dernier contrat de travail saisonnier.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail peuvent l'être :

- D'un tiers, sans l'accord du salarié ;
- Au-delà du tiers, avec l'accord du salarié. Cet accord sera matérialisé par un avenant au contrat de travail.

Article 2 – Communication des horaires de travail

Les horaires de travail seront communiqués en même temps que la période annuelle de travail, soit un mois avant la date de reprise de poste et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Les délais dans lesquels les horaires peuvent être modifiés, sont les mêmes que pour les salariés à temps complet de la filière viabilité, dans le respect des dispositions légales.

Article 3 – Planification du temps de travail et des repos

Un tour de service annuel (TSA) sera établi. Il prévoit la planification annuelle des périodes de travail (PTA et PTS), des repos et des postes de travail.

Les plannings sont établis dans le respect des dispositions légales relatives aux durées de travail, ainsi que dans le respect des dispositions conventionnelles de la filière concernée (viabilité).

Lors de ses périodes de travail au sein d'ASF, le salarié intermittent bénéficiera d'un planning identique, en termes de durée de travail, à celui des salariés sous contrat à durée indéterminée dits classiques.

Le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures de repos quotidien) doit être respecté, sauf pour raison de sécurité (intervention pendant l'astreinte) où il est porté à 33 heures (24 heures + 9 heures de repos quotidien).

Titre VI – L'astreinte

Il est expressément prévu que les salariés intermittents seront amenés à prendre le tour d'astreinte dans des conditions identiques à celles mises en place dans la filière viabilité.

Pour les salariés intermittents, le nombre minimum d'astreinte pouvant être prises sur la période hivernale sera déterminé au niveau de l'établissement. Toutes les autres modalités spécifiques de prise d'astreinte seront négociées et déterminées au sein de chacun des établissements visés par le présent accord.

En tout état de cause les modalités ainsi fixées au niveau local respecteront les dispositions légales et conventionnelles relatives notamment aux temps de repos.

Enfin, il est rappelé que la semaine d'astreinte peut ne pas correspondre à la semaine civile et ainsi être fixée sur deux semaines glissantes.

Titre VII : Dispositions diverses

Article 1 – Date d'effet

La présente convention prend effet à la date de signature.

Article 2 – Commission de suivi

Une commission de suivi des accords est mise en place, avec les Organisations Syndicales signataires au sein des établissements concernés, afin de vérifier la bonne application du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an au plus tôt un mois après la fin de la période de travail annuelle déterminée au niveau de l'établissement, et au plus tard avant le début de la période de travail suivante.

Une commission de suivi société pourra se réunir ponctuellement, à la demande d'une Organisation Syndicale signataire, en cas de problème d'interprétation dans l'application du présent accord.

Article 3 – Modification

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 4 – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

Article 5 – Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Fait à _____, le 23/12/2008

Pour ASF :
Josiane Costantino

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CGT

CFE/CGC

FO

UNSA-ASF

SUD