

**Accord  
sur le travail de nuit  
et sur l'organisation  
du travail posté**

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	3
<b>ARTICLE 1 – Modalités de recours au travail de nuit</b> .....	4
<b>ARTICLE 2 – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit</b> .....	4
<b>ARTICLE 3 – Spécificités du travail posté</b> .....	5
Article 3.1 - Types d'organisation du travail .....	5
Article 3.2 – Description de cycles selon le type d'organisation .....	5
Article 3.3 : Modalité de prise des jours de congé, de RTT et d'absence dans le cadre du travail posté .....	7
Article 3.4 : Mise en place d'un principe de remplacement : <i>le back up</i> .....	8
Article 3.5 : Processus d'information ou de consultation .....	9
Article 3.6 - Planning de travail .....	10
Article 3.7 – Primes associées .....	10
<b>ARTICLE 4 – Temps de pause et dérogation à l'horaire maximal du travail de nuit</b> ..	10
<b>ARTICLE 5 – Contreparties</b> .....	11
Article 5.1 – Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit .....	11
Article 5.2 – Contrepartie sous forme de repos pour les travailleurs de nuit .....	11
Article 5.2.1 - Acquisition .....	11
Article 5.2.2 - Cas particulier des salariés en forfait jours .....	11
Article 5.2.3 - Information sur le travail de nuit et sur le droit au repos .....	12
Article 5.2.4 - Utilisation de la contrepartie en repos .....	12
Article 5.3 – Frais de déplacement et de repas .....	13
Article 5.3.1 – Frais de déplacement .....	13
Article 5.3.2 – Frais de repas .....	13
<b>ARTICLE 6 – Affectation d'un travailleur de nuit à un travail de jour</b> .....	13
<b>ARTICLE 7 – Modalités de gestion de la rémunération d'un travail en horaire habituel de nuit vers un travail en horaire habituel de jour</b> .....	14
<b>ARTICLE 8 – Protection de la santé et sécurité du travailleur de nuit</b> .....	14
Article 8.1 – Surveillance médicale .....	14
Article 8.2 – Sécurité .....	14
<b>ARTICLE 9 – Protection de la maternité</b> .....	15
<b>ARTICLE 10 – Egalité de traitement</b> .....	15
<b>ARTICLE 11 – Formation professionnelle</b> .....	15
<b>ARTICLE 12 - Suivi du travail de nuit et du travail posté</b> .....	15
<b>ARTICLE 14 – Durée de l'accord</b> .....	16
<b>ARTICLE 15 – Révision</b> .....	16
<b>ARTICLE 16 – Notification, dépôt, prise d'effet, publicité</b> .....	17
<b>ANNEXE</b> .....	18

## PREAMBULE

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein de l'Unité Economique et Sociale Capgemini afin d'assurer la continuité de service requise par les besoins clients.

La mise en œuvre du travail de nuit doit garantir aux salariés concernés par ce type d'organisation du travail, des modalités d'accompagnement spécifiques aux contraintes qui y sont liées tant sur le plan financier que sur le plan des conditions de travail.

Il est également abordé dans cet accord, les modes d'organisation en travail posté qui permettent d'assurer la continuité de service attendue par nos clients en particulier dans les contrats d'infogérance ainsi que les modalités de compensation associées.

Les organisations du temps de travail du type TEA, et astreintes font l'objet d'une définition et d'une qualification de leurs modalités de gestion dans d'autres accords.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale Capgemini et les éventuelles sociétés pouvant l'intégrer.

## **ARTICLE 1 – Modalités de recours au travail de nuit**

La mise en place du travail de nuit a pour objectif d'assurer une continuité de service au client dans le but notamment :

- d'éviter l'interruption des logiciels utilisés par les clients et/ou étant mis à disposition des utilisateurs des clients,
- d'éviter les risques de blocage des marchés,
- de réaliser des interventions nécessairement nocturnes afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer sans interruption leurs services.

Les parties signataires rappellent que les contraintes et la pénibilité du travail de nuit impliquent qu'il ne soit recouru à celui-ci que dans la mesure où la continuité des prestations aux clients est nécessaire à l'activité. Ceci ne peut donc conduire à imposer le travail de nuit au personnel dont la présence n'est pas indispensable dans cette période.

Sauf si une clause du contrat de travail a préalablement défini un engagement spécifique en la matière, le recours à un travail de nuit repose sur le volontariat du salarié.

L'entreprise précisera le personnel qui lui est nécessaire (volume, compétences...), effectuera un appel à candidature et sollicitera des compétences apparaissant adaptées aux besoins, tout en étant vigilante à la situation personnelle (âge, santé, ...) et familiale des salariés. Le refus du salarié à une proposition de travail de nuit, sauf si ce dernier constitue une clause spécifique de son contrat de travail, ne pourra être sanctionné.

## **ARTICLE 2 – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

Il convient de faire la distinction entre le travail de nuit, qui correspond à une plage horaire de travail, et le travailleur de nuit, qui correspond à un statut spécifique.

### **Travail de nuit :**

Toutes les heures effectuées **entre 21h et 6h** du matin sont considérées comme travail de nuit.

### **Travailleur de nuit :**

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié :

\* dont le temps de travail est basé sur un décompte en heures et qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif en travail de nuit ;
- soit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de cette même plage horaire.

\* dont le temps de travail est basé sur un décompte en jours et qui accomplit :

soit, au moins 2 fois par semaine, comme précisé dans son ordre de mission, au minimum ½ journée de son temps de travail effectif en travail de nuit soit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 40 périodes de nuit de travail effectif.

### **ARTICLE 3 – Spécificités du travail posté**

Les parties signataires reconnaissent qu'afin d'assurer la continuité de service attendue par ses clients, l'entreprise peut être amenée à mettre en place une organisation en travail posté. Le présent article a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre et d'application de ce type d'organisation du travail au sein de l'UES.

#### **Article 3.1 - Types d'organisation du travail**

Le travail posté est un mode d'organisation selon lequel les salariés sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un rythme qui peut être de type continu ou discontinu.

Au sein de l'UES, le travail posté peut être mis en œuvre par l'organisation du travail en équipes successives ou par du travail en relais décrits ci-dessous.

- **Travail en équipes successives** : l'activité des salariés s'effectue selon des horaires alternants, sur des périodes exprimées en jours, en semaines, en cycle, dans des horaires compris entre 0h et 24h. Le travail en équipes successives s'effectue en cycle continu sans interruption aucune ou en cycle semi-continu, avec une interruption hebdomadaire.

Ce type d'organisation du travail s'exerce en cycles : 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 la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne du cycle, soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette durée.

- **Travail en relais et/ou en roulement** : Cette forme de travail est une organisation en équipes chevauchantes. Les équipes travaillent en horaires décalés, plusieurs équipes sont occupées simultanément à certaines périodes de la journée. Le travail en roulement consiste à attribuer les jours de repos hebdomadaire à des moments différents de la semaine selon les équipes de salariés.

#### **Article 3.2 – Description de cycles selon le type d'organisation**

##### ***Travail en équipes successives***

- **Cycle en 5/3** :

Alternance de 5 jours travaillés avec 3 jours de repos  
Amplitude : 24h/24h – 7 jours/7  
Temps de travail quotidien : 8 heures  
Cycle de 8 semaines  
Temps de travail hebdomadaire moyen sur le cycle : 35 heures  
Valorisation d'un jour de congé : 1,12  
Prises de poste : entre 5h et 23h

- **Cycle de 5/2 :**

Alternance de 5 jours travaillés avec 2 jours de repos  
Amplitude : 24h/24h – 5 jours/7  
Temps de travail quotidien : 7 heures  
Cycle de 1 semaine  
Temps de travail hebdomadaire moyen sur le cycle: 35 heures  
Valorisation d'un jour de congé : 1  
Prises de poste : entre 5h et 23h

- **Cycle de 4/4**

Alternance de 4 jours travaillés avec 4 jours de repos  
Amplitude : 24h/24h – 7 jours/7  
Temps de travail quotidien : 8 heures  
Cycle de 8 semaines  
Temps de travail hebdomadaire moyen sur le cycle: 28 heures  
Valorisation d'un jour de congé : 1,43  
A ce temps de travail moyen pourra s'ajouter des heures de travail effectif supplémentaires dans le cadre du remplacement (dit « back up » décrit à l'article 3.3)  
Prises de poste : entre 5h et 23h

- **Cycle de 4/3 :**

Alternance de 4 jours travaillés avec 3 jours de repos  
Amplitude : 24h/24h – 7 jours/7  
Temps de travail quotidien : 8 heures  
Cycle de 1 semaine  
Temps de travail hebdomadaire moyen sur le cycle : 32 heures  
Valorisation d'un jour de congé : 1,25  
A ce temps de travail moyen pourra s'ajouter des heures de travail effectif supplémentaires dans le cadre du remplacement (dit « back up » décrit à l'article 3.3)  
Prises de poste : entre 5h et 23h

- **Cycle de 4/2 :**

Alternance de 4 jours travaillés avec 2 jours de repos  
Amplitude : 24h/24h – 7 jours/7  
Temps de travail quotidien : 8 heures  
Cycle de 8 semaines  
Temps de travail hebdomadaire moyen : 37h20  
Valorisation d'un jour de congé : 1  
Jours de RTT : 13 jours  
Prises de poste : entre 5h et 23h  
Lorsque les spécificités du client ne l'imposent pas, on privilégiera les prises de poste entre 6h et 22h.

***Travail en relais et/ou en roulement:***

Amplitude horaire : 5h – 23h

Amplitude hebdomadaire maximale : du lundi au dimanche

Plusieurs organisations sont envisageables avec des durées de travail quotidiennes différentes :

	<b>Organisation en modalité standard</b>	<b>Organisation en 35 heures sur 5 jours</b>	<b>Organisation en 35 heures sur 4 jours</b>
<b>Durée quotidienne</b>	7h20	7h	8h45
<b>Durée hebdomadaire</b>	36h40	35h	35h
<b>Nombre de jours travaillés dans la semaine</b>	5	5	4
<b>Valorisation de la prise d'un jour de congé</b>	1	1	1,25
<b>RTT</b>	Comme la modalité standard de l'accord 35H de l'UES	Non	Non

Le salarié effectue 4 ou 5 jours, consécutifs ou non, avec la même plage horaire. Alternance des horaires d'une semaine sur l'autre pour couvrir l'amplitude horaire selon un planning affiché.

**Equipe de suppléance :**

Une équipe spécifique peut être mise en place pour assurer la continuité de service et compléter la mission effectuée par des salariés effectuant le travail en semaine.

Journées de travail : du samedi au dimanche. Cette équipe pourra également être utilisée pour remplacer les salariés en congé annuel.

**Article 3.3 : Modalité de prise des jours de congé, de RTT et d'absence dans le cadre du travail posté**

L'objectif est de maintenir une égalité de traitement entre les salariés affectés aux différents horaires au sein de l'UES ; chaque salarié bénéficie des mêmes droits en matière de congés payés. La méthode de calcul retenue est la même que celle utilisée au sein de l'UES pour les temps partiels, il s'agit d'une proratisation.

Le nombre de jours variant selon les semaines travaillées au cours du cycle, il sera effectué le calcul en suivant les étapes suivantes :

- Déterminer le nombre de semaines du cycle concerné ;
- Compter le nombre de jours travaillés dans ce cycle ;
- Calculer le nombre de jours moyens travaillés par semaine ;
- Proratiser, à partir de cette dernière donnée, le nombre de jours de congé à prendre pour un salarié affecté à ce cycle.

Exemple pour un cycle en 4/4 :  
Nombre de semaines du cycle : 8  
Nombre de jours travaillés dans ce cycle : 28  
Nombre moyen de jours par semaine :  $28/8 = 3,5$   
Nombre de jours de congé à prendre :  $25/5 \times 3,5 = 17,5$

Une journée de congé prise sur ce cycle sera donc valorisée :  
 $1/25 \times 17,5 = 1,43$  (arrondi).  
 Les jours d'ancienneté répondent à la même règle.

Dans le cas où un cycle de travail prévoit des journées de RTT, les journées ne font pas l'objet d'un calcul de prorata ; le nombre de JRTT annoncé faisant référence à des journées du cycle concerné.

Les absences exceptionnelles telles que définies dans la convention collective ou issues d'usage UES seront valorisées pour une journée quelque soit le cycle auquel est rattaché le salarié. Il est à préciser que comme le prévoit la loi, ces jours d'absence ne peuvent être prises que de manière consécutive ; un salarié affecté à une équipe de suppléance ne pourra pas, par exemple, découper son congé mariage en 2 fois 2 jours.

### Article 3.4 : Mise en place d'un principe de remplacement : *le back up*

#### - Définition :

Pour accompagner les cycles un système de remplacement dit de *back up*, pourra être organisé afin de pallier aux absences des salariés en poste : congés de courte durée, formation, maladie, absences exceptionnelles, absences imprévues...

#### - Les modalités de mise en place :

Les *back up* doivent être planifiés : ils font partie d'un **cycle de rotation** intégré à un planning qui doit être porté à la connaissance préalable des salariés concernés. Le *back up* est obligatoirement accolé à une période de travail ; il est forcément sur les mêmes horaires de travail que celui-ci.

#### Exemples d'organisation de back up :

Exemple 1 :

Matin	Matin	Matin	Matin	Back up matin	Repos	Repos	Repos	Nuit	Nuit
-------	-------	-------	-------	---------------	-------	-------	-------	------	------

Exemple 2 :

Matin	Matin	Back up Matin	Matin	Matin	Repos	Repos	Repos	Nuit	Nuit
-------	-------	---------------	-------	-------	-------	-------	-------	------	------

Exemple 3 :

Matin	Matin	Matin	Matin	Repos	Repos	Repos	Back up Nuit	Nuit	Nuit
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	------	------

Le salarié devant intervenir sera prévenu le plus en amont possible lors des absences prévisibles et le plus rapidement possible lors d'une absence imprévue. Dans ce dernier cas, le salarié sera joint sur son temps de travail ou sur son temps de *back up* selon les moyens définis dans l'ordre de mission.

Certaines règles doivent impérativement être respectées :

- la moyenne du temps de travail réalisé en fin de cycle ne peut pas être supérieure à 35 heures hebdomadaires ou bien supérieure ou égale à 34 heures dans le cas d'une prise du repos compensateur en collectif (cf article 5.2.4) ;
- les règles relatives aux durées maximales du travail doivent être respectées ;
- lorsque le salarié pose une semaine de congé, les *back up* se trouvant avant ou après la semaine concernée ne peuvent être actionnés.

#### - **La rémunération :**

La rémunération des heures effectuées dans le cadre des remplacements en *back up* est comprise dans la rémunération mensuelle déjà perçue.

En effet, la rémunération des salariés est prévue pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine en moyenne annuelle. Pour éviter les fluctuations de rémunération, celle-ci est lissée sur l'ensemble de l'année.

Au terme de l'année, les éventuelles heures supplémentaires constatées seront gérées comme le prévoit l'accord 35 heures de l'UES.

Cet article annule et remplace toute note de service sur les *back up* ayant pu exister au sein de l'UES.

#### **Article 3.5 : Processus d'information ou de consultation**

La mise en place d'équipes dans un des modes d'organisation décrits à l'article 3.2 n'entraînera pas de consultation préalable des instances (CE et CHSCT). Cette mise en place fera l'objet d'une information dans le Comité d'établissement concerné dans le mois qui suit le démarrage du cycle.

La mise en place au sein de l'entreprise d'une nouvelle organisation du travail ne correspondant pas aux modes décrits dans l'article 3.2, sera effective après consultation des Comités d'établissement et CHSCT concernés. L'extension de ce type d'organisation devra faire l'objet d'une nouvelle consultation dès lors qu'elle introduira des modifications significatives (nouvelle catégorie de salariés concernés, modification du site, nouveau contrat, modification significative des horaires - au moins 2 heures par rapport aux horaires concernés en place...).

La présentation de cette nouvelle organisation du travail devra obligatoirement faire apparaître les mêmes informations utilisées à décrire les cycles dans l'article 3.2, à savoir :

- l'alternance des jours travaillés et des jours de repos ;
- l'amplitude (jours et heures) ;
- le nombre d'heures de travail quotidien ;
- le nombre de semaines du cycle ;
- le temps de travail hebdomadaire moyen sur le cycle ;
- les modalités de prise de congé ;
- le nombre de JRTT éventuel ;
- les horaires de prise de poste ;
- la mise en place éventuelle d'un système de remplacement (dit *back up* décrit à l'article 3.4).

### **Article 3.6 - Planning de travail**

Le planning doit être transcrit de façon claire et précise sur un document qui doit comporter au minimum les informations suivantes :

- le ou les lieu(x) d'exécution de la mission ;
- la liste nominative des salariés composant chaque équipe ;
- la répartition des horaires de travail et de repos, ainsi que leur durée, sur la semaine et sur le cycle en cas de travail posté ;
- les temps de pause/repas.

Le planning doit être affiché sur le lieu même où s'effectue le travail et porté à la connaissance de chacun au moins 1 mois à l'avance.

La modification individuelle du planning doit être liée à un événement exceptionnel et doit être portée à la connaissance du salarié au moins une semaine à l'avance.

### **Article 3.7 – Primes associées**

- **Prime mensuelle d'équipes successives** :

Ce type d'organisation impliquant une pénibilité particulière, il est convenu qu'une prime soit attribuée aux salariés travaillant en équipes successives.

Le montant de la prime est précisé dans l'annexe financière du présent accord.

- **Prime d'horaires décalés dans le cadre du travail en relais** :

Ce type d'organisation impliquant une contrainte particulière, il est convenu qu'une prime soit attribuée aux salariés travaillant sur une plage horaire décalée d'au moins 1 heure par rapport à la plage horaire 8h-19h.

Le montant de la prime est précisé dans l'annexe financière du présent accord.

Ces primes sont exclusives l'une de l'autre. Même si dans le cadre d'une organisation en équipes successives le salarié travaille en horaires décalés d'au moins une heure par rapport à la plage horaire 8h-19h, il ne touche que la prime d'équipes successives.

Les parties conviennent d'aborder le sujet de la revalorisation de ces primes lors des négociations annuelles obligatoires. Leur revalorisation fera l'objet d'un avenant au présent accord qui entrera en vigueur en janvier de l'année suivant la négociation annuelle obligatoire.

En l'absence d'accord sur une période de 2 années consécutives, les primes seront revalorisées en appliquant le taux moyen des augmentations de salaire appliquées sur cette même période au sein de l'UES.

### **ARTICLE 4 – Temps de pause et dérogation à l'horaire maximal du travail de nuit**

Un temps de pause rémunéré d'une durée minimale de 30 minutes sera observé de telle sorte que le temps de travail continu ne puisse pas atteindre plus de 6 heures. Ce temps de pause est comptabilisé dans le temps de travail effectif et est rémunéré.

La durée journalière maximale de 8h d'un travailleur de nuit pourra, de manière exceptionnelle et en dérogation à l'article L 3122-34, être portée à :

- 11 heures pour les équipes successives. Il ne pourra être réalisé plus de 3 jours par semaine sur ce type d'horaire.

- 12 heures pour les équipes de suppléance. Il ne pourra être réalisé plus de 2 jours par semaine sur ce type d'horaire. L'affectation à une équipe de suppléance est conditionnée au volontariat du salarié.

Une consultation, préalable à l'installation d'un planning incluant cette durée journalière, devra être effectuée auprès du CE et du CHSCT concernés. Les informations présentées devront mettre en évidence les contraintes du client qui justifient cette dérogation ainsi que les détails du planning (horaire, population concernée...).

## **ARTICLE 5 – Contreparties**

Les contraintes et la pénibilité du travail de nuit génèrent deux types de contreparties qui se déclinent :

- pour l'ensemble des salariés concernés par le travail de nuit sous forme de majoration de salaire ;
- pour le salarié considéré comme travailleur de nuit sous forme de repos compensateur.

Ces deux contreparties peuvent se cumuler.

### **Article 5.1 – Contrepartie sous forme de majoration de salaire pour le travail de nuit**

En cas de travail de nuit, au cours de la plage horaire comprise entre 21h et 6h du matin, le salarié bénéficie d'une majoration de 50% de son taux horaire de base. Cette majoration est en sus des majorations du dimanche et des jours fériés.

### **Article 5.2 – Contrepartie sous forme de repos pour les travailleurs de nuit**

#### **Article 5.2.1 - Acquisition**

Le salarié, travailleur de nuit, bénéficie, d'une contrepartie sous forme de repos, pour le temps de son activité dans la plage des horaires de nuit et hors absences de toute nature (formation, congés payés, maladie, congés divers ...).

Le temps de repos est calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectives réalisées.

Ce temps correspond à 5% minimum de son temps de travail effectif de nuit pour un temps de travail hebdomadaire à 35 heures.

Cette mesure ne s'applique qu'au travailleur de nuit, défini à l'article 2 du présent accord. Les heures de nuit sont comptabilisées dès la première heure travaillée dans l'amplitude 21h – 6h du matin.

#### **Article 5.2.2 - Cas particulier des salariés en forfait jours**

Le salarié en forfait jours, travailleur de nuit, bénéficie d'une contrepartie sous forme de repos pour le temps de son activité dans la plage des horaires de nuit et hors absences de toute nature (formation, congés payés, maladie, congés divers ...).

Le temps de repos est calculé en fonction de nuits effectives réalisées :

Nombre de nuits réalisées	Jours de repos correspondants
de 0 à 20 nuits	1 jour
de 21 à 40 nuits	2 jours
de 41 à 60 nuits	3 jours
de 61 à 80 nuits	4 jours
de 81 à 100 nuits	5 jours

Le même calcul est effectué sur les nuits suivantes.

#### Article 5.2.3 - Information sur le travail de nuit et sur le droit au repos

Le salarié concerné par le travail de nuit est informé :

- soit de manière mensuelle pour les travailleurs de nuit ;
- soit de manière trimestrielle pour les autres salariés.

L'information devra contenir les données suivantes :

- Nombre d'heures effectuées de nuit ;
- Droit au repos acquis.

Les heures contenues dans le compteur du salarié seront maintenues lors d'une mutation au sein de l'UES Caggemini.

#### Article 5.2.4 - Utilisation de la contrepartie en repos

Deux types de consommation de ce repos sont prévus :

- **Une utilisation collective : grâce à la mise en place de planning de travail où la durée hebdomadaire moyenne est inférieure ou égale à 34H.**

Le repos, qui ne pourra être inférieur à 5% du travail de nuit effectué dans le cycle, sera directement inclus au planning sur lequel est affecté le salarié. Cette disposition devra être précisée sur le planning remis aux collaborateurs.

Dans le cas de cette utilisation collective, un planning ne devra pas avoir un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 34 heures.

- **Une utilisation individuelle dans les cas où l'intégration dans le planning de ces repos n'est pas prévue.**

Dès que le salarié travailleur de nuit a atteint le nombre d'heures correspondant à sa durée journalière habituelle de travail, il peut en bénéficier.

Le jour de repos doit être pris dans un délai de 3 mois maximum à compter de son acquisition, à défaut il peut être imposé par le responsable hiérarchique.

Les demandes d'absence se font selon la même procédure que les demandes de RTT.

Pour les salariés en forfait jours, la consommation se fera par journée de repos dans un délai de 3 mois à compter de son acquisition, à défaut, elle peut être imposée par le responsable hiérarchique.

## **Article 5.3 – Frais de déplacement et de repas**

### Article 5.3.1 – Frais de déplacement

Les salariés soumis aux dispositions du présent accord, bénéficient d'une prise en charge de leur frais de déplacement selon les modalités de la note sur les déplacements en vigueur au sein de l'UES.

Dans l'hypothèse d'horaires de travail ne permettant pas d'utiliser un moyen de transport collectif entre l'adresse du domicile du salarié et le lieu de travail, le salarié pourra utiliser un véhicule personnel ou obtenir la mise à disposition d'une voiture de location uniquement à usage professionnel en accord avec son responsable hiérarchique. Dans le cas où le salarié utilisera son véhicule personnel, ses indemnités kilométriques lui seront payées dans la limite de 100 km aller/retour selon les règles en vigueur dans l'UES.

En tout état de cause, tous les moyens dérogatoires utilisés par le salarié pour se rendre sur le site client (voiture de location, remboursement d'un taxi, dérogation à la limite de 100 km...) doivent être validés préalablement par son responsable hiérarchique et précisé sur son ordre de mission.

### Article 5.3.2 – Frais de repas

#### **\* Prime de repas :**

Elle est versée dans les situations exposées dans l'annexe financière du présent accord.

#### **\* Prime de petit-déjeuner :**

Elle est versée dans les situations exposées dans l'annexe financière du présent accord.

## **ARTICLE 6 – Affectation d'un travailleur de nuit à un travail de jour**

Dans la mesure où l'affectation à une mission incluant du travail de nuit est soumise au volontariat, sauf lorsqu'une clause spécifique du contrat de travail le prévoit, la notion de volontariat s'exerce aussi dans le sens du passage du travail de nuit vers un travail de jour, lorsque le salarié en fait la demande.

Néanmoins, une demande de sortie du travail de nuit par le salarié nécessite un temps de recherche d'opportunité d'une nouvelle mission pour ce dernier et d'identification éventuelle d'un remplaçant.

Le salarié occupant un travail de nuit et souhaitant occuper un travail de jour fera connaître sa demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines, une réponse lui sera apportée dans un délai de 15 jours après présentation du courrier. L'entreprise s'organisera pour trouver au plus vite au sein de l'UES un salarié pouvant assurer son remplacement sur la mission ainsi qu'un poste de travail de jour correspondant autant que possible au rôle et compétences de l'intéressé(e).

Afin d'assurer, d'une part, la recherche d'un nouveau poste et, d'autre part, la transition avec le remplaçant(e), un préavis pourra être observé. Il n'excèdera pas 3 mois. Il sera tenu compte des obligations familiales sous jacentes à la demande afin d'accélérer ce processus de sortie du travail de nuit. Ces obligations devront être justifiées.

Lors d'une 2<sup>ème</sup> demande de sortie anticipée d'un travail de nuit dans les 12 mois qui suivent la 1<sup>ère</sup>, le préavis sera porté à 6 mois, y compris pour les demandes suivantes.

## **ARTICLE 7 – Modalités de gestion de la rémunération d'un travail en horaire habituel de nuit vers un travail en horaire habituel de jour**

Ces modalités concernent les cas de sorties définitives d'un travail posté incluant du travail de nuit à l'initiative de l'employeur ou pour inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail ou en cas de force majeure.

Le salarié pour en bénéficier devra avoir été affecté en continu pendant les 2 dernières années à des équipes successives et comme travailleur de nuit. Ces affectations peuvent inclure jusqu'à 3 mois, consécutifs ou non, de périodes d'inter contrat ou de missions courtes hors travail de nuit, sauf si elles sont consécutives à une demande de la part du salarié de sortie anticipée vers un travail de jour.

Lorsque le salarié remplit ces conditions, il bénéficiera d'une garantie temporaire de maintien de sa majoration de salaire et des primes dans les conditions suivantes :

A l'arrêt des primes de pénibilité liées au travail de nuit, il lui sera versé une compensation correspondant à :

- le 1<sup>er</sup> mois : 50% de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe successive moyennées sur les 12 derniers mois.
- le 2<sup>ème</sup> mois : 30% de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe successive moyennées sur les 12 derniers mois.
- le 3<sup>ème</sup> mois : 20% de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe successive moyennées sur les 12 derniers mois.

En cas d'arrêt en milieu de mois, les mois à prendre en considération pour le calcul de la compensation seront les 12 mois précédents.

## **ARTICLE 8 – Protection de la santé et sécurité du travailleur de nuit**

### **Article 8.1 – Surveillance médicale**

Les salariés bénéficient d'une surveillance médicale obligatoire avant leur affectation sur un travail de nuit et tous les 6 mois par la suite, dans les conditions fixées à l'article R.3122-19 du Code du Travail.

Le médecin du travail est informé par l'entreprise de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

En dehors des visites obligatoires périodiques, les salariés peuvent bénéficier d'un examen médical à leur demande.

Lorsque leur état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, les salariés doivent être transférés, à titre définitif ou temporaire, sur un travail de jour correspondant à leur qualification et à leur rémunération, hors majoration pour travail de nuit, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

### **Article 8.2 – Sécurité**

L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des salariés travaillant de nuit :

- Les plannings devront être étudiés de manière à respecter le mieux possible les rythmes biologiques (horaires de prise de poste, rythme des roulements...).

- Dans le cas où un salarié devrait être amené à travailler seul sur un site de travail, il devra être équipé d'un système de sécurité spécifique.
- Pour des raisons de sécurité, le manager devra proposer au salarié en grand déplacement et terminant son cycle, la prise en charge d'un hébergement lui permettant de prendre un repos avant son retour au domicile.

### **ARTICLE 9 – Protection de la maternité**

Conformément à la convention collective Syntec, à partir du 3<sup>ème</sup> mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

Conformément à l'article L.1225-9 du Code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constatée qui travaille de nuit peut être affectée à un travail de jour, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail.

Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. Pour le calcul du maintien de salaire, le salaire de référence comprendra la moyenne des primes et majorations de pénibilité perçues au cours des 12 derniers mois. A ce titre, les primes d'équipes successives, ainsi que les majorations liées à la pénibilité (dimanche, jours fériés et nuit) seront prises en compte dans ce calcul à l'exclusion de toute autre indemnisation liée à la présence effective de la salariée (frais kilométrique, prime de repas...).

Cette rémunération ainsi revalorisée sera maintenue pendant la durée de son congé maternité.

Pour la prise du congé d'adoption, le salarié (homme ou femme) bénéficiera des mêmes avantages qu'en cas de congé maternité.

### **ARTICLE 10 – Egalité de traitement**

Aucune décision d'affectation à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour, ou d'un poste de jour à un poste de nuit, ne devra faire l'objet d'une quelconque discrimination telle que décrite dans l'article L. 1133-1 du code du travail.

### **ARTICLE 11 – Formation professionnelle**

Les salariés bénéficient, au même titre que les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que des actions prévues dans le cadre du DIF ou de la CFP.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires s'engagent à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à tenir informé plus particulièrement sur ce point le CE lors de la présentation du bilan formation.

### **ARTICLE 12 - Suivi du travail de nuit et du travail posté**

Un suivi du travail de nuit et du travail posté sera effectué mensuellement dans les CE concernés.

Ce suivi comportera notamment les informations suivantes ;

- le nombre de salariés concernés par du travail de nuit ;
- le nombre de salarié en travail posté ;

et éventuellement les contrats et les lieux d'intervention.

Un suivi du travail posté sera effectué trimestriellement dans les CHSCT concernés. Les documents nécessaires à ce suivi seront remis dans un délai de 3 jours avant la réunion afin de permettre une analyse préalable. Ils comporteront, outre les informations produites en CE sur ce type d'organisation du travail, un suivi des visites médicales.

Une consolidation des informations générales sera effectuée, une fois l'an, au CCE.

### **ARTICLE 13 – Commission de suivi et d'interprétation de l'accord**

Les signataires confirment par le présent accord la mise en place d'une commission de suivi et d'interprétation de l'accord.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette commission de suivi se réunit au moins une fois l'an.

Une seconde réunion exceptionnelle pourra être demandée par au moins 2 participants (direction et/ou organisations syndicales).

Elle a pour objet de veiller au déploiement de l'accord et de son (ses) avenant(s) éventuel(s). Elle statue sur les interprétations si nécessaire. Une interprétation s'impose de fait si un accord unanime des membres de la commission est trouvé.

Elle est habilitée à identifier des améliorations et instruire les éventuels avenants nécessaires.

Elle pourra se saisir de dysfonctionnements non résolus sur le terrain.

### **ARTICLE 14 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. Cette dénonciation s'effectuera par courrier recommandé adressé à tous les signataires. Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter d'un nouvel accord.

### **ARTICLE 15 – Révision**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 suivants du Code du travail.

A cet égard, toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans le délai de deux mois suivant la demande de révision.

**ARTICLE 16 – Notification, dépôt, prise d'effet, publicité**

La Direction notifiera le présent accord, dès sa signature, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

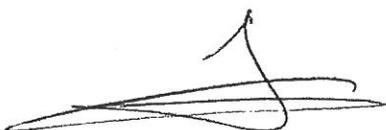
A l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant ce dépôt.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait en 9 exemplaires à La Défense, le 26 Mars 2010

**Pour l'UES Capgemini**  
**Jacques ADOUE – DRH Capgemini France**



**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom :

**Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)**

Nom : Marie-Christine BRUYAS



**Pour le syndicat National CGT**  
**Groupe Capgemini**

Nom : Jean-Pierre FOURNIER



**Pour la Fédération des employés**  
**et Cadres (FO)**

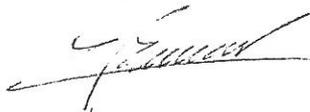
Nom : OERTEL



Repos dominical : la loi du  
10 Août 2009 n'est pas applicable  
en Alsace Moselle

**Pour la CFDT Communication, Conseil, Culture (F3C)**

Nom : Frédéric BOLOIRE



## ANNEXE Montant des primes

*Les articles 3.7 et 5.3.2 annulent les effets des notes de service ou usages existant au sein de l'UES relatifs aux primes :*

- *de repas et de petit déjeuner ;*
- *pour les horaires décalés et faiblement décalés ;*
- *pour les équipes successives.*

### **Prime équipes successives**

Montant : 5€ brut

Ce montant est perçu pour chaque journée travaillée en équipes successives.

Exemple :

Un salarié travaillant 16 jours dans le mois en équipes successives percevra : 80€ brut.

Un salarié travaillant 20 jours dans le mois en équipes successives percevra : 100€ brut.

### **Prime horaires décalés**

Montant minimum à compter de la mise en œuvre de l'accord : 2,50€

Ce montant est perçu pour chaque journée travaillée en horaires décalés : (d'au moins 1 heure par rapport à la plage horaire 8h-19h).

Exemple :

Un collaborateur travaillant 21 jours dans le mois en horaires décalés percevra : 50,40€ brut

Une différence de montant existant entre les secteurs d'activité de l'UES, la Direction s'engage à effectuer une réévaluation progressive du montant minimum de la façon suivante :

- en janvier 2011 : 3€ brut minimum
- en janvier 2012 : uniformité des pratiques au sein de l'UES : minimum 3,75€ brut

**Ces primes sont exclusives l'une de l'autre.**

### **Prime de repas :**

En cas de travail finissant entre 22h00 et 4h00 inclus :

Indemnité nette de 5,60 €

+ prime de 8,20 € brut (prime soumise à charges sociales)

### **Prime de petit-déjeuner :**

En cas de travail finissant entre 4h00 et 11h00 inclus :

Indemnité nette de 4,75 €

**Les primes de repas et de petit-déjeuner ne peuvent pas se cumuler sur une même vacation. Lorsqu'elles sont versées, le salarié n'a pas accès au restaurant d'entreprise et ne perçoit pas de ticket restaurant pour la vacation concernée.**