

**ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES
ET INTERVENTIONS EXCEPTIONNELLES
UES BANQUE PALATINE**

Entre :

La société Banque Palatine,

Représentée par Marie Rouen en sa qualité de Directrice Ressources et Services,

La société PAM,

Représentée par Dominique Hartog, en sa qualité de Président du Directoire,

Ci-après dénommées

La Banque

d'une part et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Banque Palatine,
représentées par leurs délégués syndicaux nationaux,

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

ci Jm me

Préambule

L'activité de la Banque, bien que limitée aux journées du lundi au vendredi ou du mardi au samedi selon les points de ventes, nécessite que certains de ses collaborateurs puissent se rendre disponibles pour des interventions en dehors des heures d'ouverture.

Il est en effet impératif, compte tenu des risques opérationnels inhérents à notre activité, de pouvoir joindre à tout moment un représentant de la banque qui puisse prendre des décisions en matière de sécurité et éventuellement intervenir dans les locaux en cas de problèmes techniques ou d'urgence.

Par ailleurs, d'autres services peuvent être sollicités pour réaliser dans de bonnes conditions et sans perturber l'activité bancaire des interventions exceptionnelles le soir ou le week-end. Le présent accord annule et remplace tous les accords et usages antérieurs relatifs à son objet et champ d'application.

Article 1 – Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir le mode d'organisation, les modalités d'information des salariés ainsi que les compensations auxquelles les astreintes donnent lieu. Il précise également les modalités et compensations liées à des interventions exceptionnelles hors régime d'astreinte.

Il s'inscrit dans la maîtrise des risques opérationnels et la mise en place d'une organisation formelle capable de traiter un sinistre de toute nature.

Le présent accord est applicable aux sociétés constituant l'UES Banque Palatine listées en annexe 1.

Sont notamment concernés certains collaborateurs de la sécurité des biens et des personnes, de l'immobilier et de l'informatique.

Les collaborateurs dont les fonctions intègrent soit par nature des astreintes régulières soit des impératifs de disponibilité et impliquent l'organisation d'une continuité des missions, à savoir les RSPB (Responsable de la Sécurité des Personnes et des Biens) et RPUPA Responsable du Plan d'Urgence et de Poursuite des Activités), relèvent de dispositions spécifiques prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2 – Définition des astreintes et interventions

L'astreinte correspond à 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 pour accomplir un travail au service de l'entreprise (L 3121-9 du Code du Travail).

La notion d'astreinte est à distinguer des interventions planifiées ou interventions prévisibles fixées à une date précise. Ces interventions représentent des périodes de travail effectif pendant lesquelles le salarié, présent sur un lieu de travail, ne peut vaquer librement à ses occupations. De fait les salariés en astreinte ne pourront pas effectuer d'interventions planifiées.

Dh

oi

fr

mp

La période d'astreinte, exception faite des périodes d'intervention et du temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'intervention, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et est prise en compte pour le calcul des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Les interventions et le temps de trajet pour se rendre, le cas échéant, sur le lieu d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif et font l'objet d'un déclaratif auprès du service paie par le salarié concerné sous contrôle et validation du supérieur hiérarchique.

Par conséquent pendant l'astreinte le collaborateur :

- N'est pas à la disposition permanente de l'entreprise et peut vaquer à ses occupations personnelles tout en étant mobilisable par l'entreprise. Il n'est pas tenu de rester à son domicile et pourra se trouver en tout autre lieu dans la mesure où son délai d'intervention en cas de besoin ne s'en trouvera pas significativement rallongé
- Doit être en mesure d'effectuer les interventions nécessaires que ce soit à distance ou à la suite d'un déplacement physique sur site

La mise à disposition d'outils de communication par l'employeur ne signifie pas que ce dernier se trouve en période d'astreinte. En effet, l'astreinte fait l'objet d'une demande expresse de l'employeur. De même la détention des numéros de téléphone des collaborateurs dans le cadre du plan de continuité n'est pas assimilable à une astreinte.

Article 3 – Indemnisation des astreintes

Tout collaborateur placé en astreinte sera indemnisé selon les modalités suivantes :

- Astreintes en jours ouvrés (de l'issue de la journée de travail jusqu'au lendemain à la prise de fonction) : 60 €
- Astreintes du week-end complet (du vendredi à l'issue de la journée de travail au lundi prise de fonction): 240€
- Astreintes du samedi (du vendredi à l'issue de la journée de travail au samedi 23h59) : 120€
- Astreintes du dimanche (du dimanche 00h00 au lundi prise de fonction) : 120€
- Astreintes d'un jour férié / RTC : 120€

Article 4 - Indemnisation des interventions

Les temps d'intervention et temps de déplacement pour intervenir sont rémunérées comme temps de travail effectif et donnent lieu à des contreparties différentes selon le statut du collaborateur (horaire ou forfait jours)

- Concernant les collaborateurs relevant du régime horaire, les heures d'intervention et de déplacement aller/retour entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention sont rémunérées comme temps de travail effectif en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires. Le régime social et fiscal des heures supplémentaires ne sera appliqué qu'à la condition que la période d'intervention conduise au dépassement de la durée hebdomadaire du travail. Les heures du

dimanche sont rémunérées en tenant compte d'une majoration de 80%. Les majorations sus visées pourront au choix du collaborateur soit être récupérées en temps soit payées

- Concernant les cadres au forfait jours, les temps d'intervention et de trajet aller/retour entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif et sont à ce titre décomptés sur le forfait annuel en jours. Les journées ou demi-journées du samedi donnent lieu à une majoration de 25%. Les journées ou demi-journées du dimanche donnent lieu à une majoration de 80%. La journée s'entend au-delà de 4h d'intervention, en deçà il s'agit d' ½ journée.

Si une intervention à lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continue.

En cas d'intervention le dimanche, le repos dominical suspendu fait l'objet d'une récupération fixée en prenant le mieux possible en compte les souhaits du collaborateur et sauf exception dans la semaine qui précède ou qui suit chaque dimanche travaillé.

En cas d'intervention sur un RTC, ce dernier fait l'objet d'une récupération.

Concernant les interventions sur jours fériés, le salarié travaillant un jour férié et collectivement chôme, bénéficie, en plus de la récupération dudit jour, du paiement d'une prime fixée par l'accord sur le périphérique des rémunérations, modifié en date 27 février 2017.

Article 5 - Organisation des astreintes et interventions

Un planning prévisionnel des astreintes est porté à la connaissance des collaborateurs concernés 7 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être ramené à un jour franc à l'avance.

Un roulement sera recherché de manière à ce que les mêmes collaborateurs ne soient pas systématiquement sollicités. Ce planning est organisé par le responsable hiérarchique qui en contrôle également l'efficacité.

En cas de maladie ou d'empêchement pendant sa période d'astreinte, le salarié doit informer le plus rapidement possible sa hiérarchie pour pourvoir à son remplacement.

Les interventions qu'elles soient sur site ou par téléphone et/ou connexion informatique font obligatoirement l'objet d'un rapport d'intervention remis à la hiérarchie décrivant le ou les incidents et les solutions et réponses apportées. Les heures de début et de fin d'intervention sont notées par l'intéressé et l'appelant, et jointes au rapport d'intervention.

Chaque intervention nécessitant un déplacement donne lieu à remboursement de frais selon le barème en vigueur au sein de la banque. En cas d'utilisation du véhicule personnel celui-ci est assuré aux conditions et modalités prévues par le contrat d'assurance souscrit par la Banque, pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour des besoins professionnels.

Article 6 - Moyens mis à disposition

DH

hu oi

me

Le collaborateur d'astreinte dispose :

- D'un téléphone portable d'astreinte ou le cas échéant d'un téléphone portable professionnel mis à la disposition à titre permanent par la Banque
- D'un système de connexion informatique à distance
- Le cas échéant d'une mallette d'astreinte contenant les numéros de téléphone des prestataires et des collaborateurs de la banque à prévenir en cas d'événement grave
- Des consignes adaptées pour certains évènements

Article 7 – Décompte et contrôle des astreintes

En fin de chaque mois il est remis par le service paye à chaque salarié un document récapitulatif du nombre d'heures/jours d'astreintes et la compensation correspondante.

Le paiement des astreintes intervient sur la paie du mois suivant leur réalisation sous réserve de la communication des informations déclaratives auprès du service paye au plus tard le 15 du mois (M+1).

Article 8 – Situations particulières

Certains collaborateurs exercent des fonctions qui intègrent par nature et de fait soit des astreintes régulières soit une sujétion de disponibilité. Ces fonctions qui impliquent l'organisation d'une continuité de missions comprennent :

- Le RPUPA
- Les RSPB

Concernant le RPUPA : Au regard de ses missions, le RPUPA perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle de disponibilité de 300€ brut versée sur 12 mois. Cette indemnité fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités des astreintes prévues à l'article 3 du présent accord mais est indépendante des contreparties d'intervention prévues à l'article 4 qui restent applicables.

Concernant les RSPB :

- les périodes d'astreinte sont organisées par semaine complète du lundi au lundi suivant à la prise de fonction en dehors des horaires théoriques conventionnels de travail (plages d'horaires fixes pour les sites administratifs et horaires collectifs de travail pour le réseau commercial) ;
- les périodes d'astreinte sont réparties, par roulement entre les salariés concernés, sous le contrôle et l'autorité de leur Hiérarchie pour le trimestre et porté à la connaissance dans le mois précédent sauf circonstance exceptionnelle ;
- les plannings d'astreinte tiennent compte des congés et absences des salariés concernés et sont communiqués, pour les salariés affectés à la Direction Environnement de Travail, au prestataire assurant la télésurveillance ;
- Les plannings d'astreinte pourront être exceptionnellement modifiés par la Hiérarchie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ou, en cas d'urgence, d'au moins 1 jour franc

ei ju DN

nr

En contrepartie des conditions d'exercice et de la sujétion particulière liées aux astreintes régulières inhérentes aux fonctions de RSPB, il est prévu une indemnité forfaitaire brute par semaine complète d'astreinte égale à 235€ brut (deux cent trente cinq euros). Les conditions d'exercice et de contreparties d'astreintes liées aux fonctions de RSPB font l'objet d'un avenant au contrat de travail. Cette indemnité forfaitaire par semaine d'astreinte est non cumulable avec les indemnités des astreintes prévues à l'article 3 du présent accord mais est indépendante des contreparties d'intervention prévues à l'article 4 qui restent applicables.

Article 9 – Interventions exceptionnelles hors dispositifs d'astreinte

La Banque peut être amenée, en dehors du système d'astreinte à réaliser dans de bonnes conditions certaines interventions exceptionnelles ne pouvant être menées à bien dans le cadre des horaires ou des jours de travail habituels.

L'entreprise fera appel dans la mesure du possible aux volontaires informés dans les meilleurs délais et à minima sauf circonstances exceptionnelles au moins 48h à l'avance.

Tous les salariés qui exercent des fonctions techniques sont susceptibles d'intervenir dans le cadre de ces opérations ainsi que les utilisateurs sollicités par la hiérarchie pour tester le bon fonctionnement des installations. Les services concernés sont notamment la logistique, la comptabilité, l'informatique, la sécurité, les marchés ... cette liste n'étant pas exclusive.

Les contreparties sont identiques à celles prévues à l'article 4 sus mentionné à l'exception de la prise en compte du déplacement aller/retour entre le domicile du salarié et le lieu de travail.

Les remboursements de frais sont effectués selon les règles et barèmes en vigueur au sein de la Banque.

Article 10 – Litiges

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

Article 11 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Article 12 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, notamment dans le cas où des modifications d'activités entraîneraient une évolution significative des astreintes et des interventions exceptionnelles, dans les conditions prévues à l'article L2261-7-1 du code du travail.

DH

fw

ei

mm

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L2261-9 du code du travail.

Article 13– Suivi

Le suivi des mesures sera réalisé dans le cadre du bilan annuel HSCT. Il présentera notamment le nombre de personnes concernées par les dispositifs ainsi que les compensations attribuées.

Article 14 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Ile de France et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS. Il fera l'objet d'une publication conformément aux dispositions de l'article R 2231-1-1 du code du travail.

Fait à Paris le 22 décembre 2017

Pour la Banque Palatine

Pour Palatine Asset Management

J. HORGWITZ
Pour la C.G.T

Pour le S.N.B

Pour la C.F.D.T

