

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT AU SEIN
DE LA D.S.I.
(PILOTAGE DATA CENTER)**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS,
représenté par Madame Sylvie FRANCOIS, Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale *CFDT*..... représentée par M. *DREUX PATRIAT* en sa qualité
de délégué syndical d'établissement de Paris

L'organisation syndicale *SNB*..... représentée par M. *STRAPPE Jacques* en sa qualité
de délégué syndical d'établissement de Paris

L'organisation syndicale..... représentée par M..... en sa qualité
de délégué syndical d'établissement de Paris

L'organisation syndicale..... représentée par M..... en sa qualité
de délégué syndical d'établissement de Paris

L'organisation syndicale..... représentée par M..... en sa qualité
de délégué syndical d'établissement de Paris

D'autre part

*DP
JS*

47

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Au sein de la Direction des Systèmes d'Information de HSBC France, le pilotage du DATA CENTER est actuellement assuré 24/24 heures du lundi au samedi et organisé :

- Par deux équipes internes chevauchantes de 6h35 à 21h55, du lundi matin au vendredi soir
- Par une troisième équipe de nuit, postée de 21h30 à 7h00 du lundi soir au samedi matin et assurée par un prestataire externe d'infogérance.

Afin d'améliorer la réactivité, la transmission de l'information et la qualité des résultats des travaux effectués de nuit par l'apport d'une meilleure connaissance du fonctionnement et des systèmes d'information de HSBC France, il a été décidé d'intégrer 2 salariés de la Direction des Systèmes d'Information de HSBC France à l'équipe de nuit.

Ce dispositif relève d'un mode exceptionnel d'organisation du travail au sein de HSBC France justifié par les contraintes techniques propres au pilotage du DATA CENTER, qui nécessitent une présence restreinte mais permanente de collaborateurs spécialisés de HSBC France ayant une connaissance approfondie des systèmes d'information de HSBC France.

L'objet du présent accord est donc de préciser les modalités et les conditions de recours au travail de nuit de salariés de HSBC France au sein de l'équipe de pilotage de nuit du DATA CENTER.

Article 1 Organisation de l'équipe de nuit

Il est intégré 2 collaborateurs de la Direction des Systèmes d'Information de HSBC France au sein de l'équipe de pilotage de nuit du DATA CENTER, afin de coordonner l'activité des prestataires externes.

Il est précisé que le dispositif de travail de nuit, tel que prévu et encadré par le présent accord, cohabite avec le régime d'astreinte en vigueur au sein de HSBC France, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles, notamment relatives au respect des périodes minimales de repos entre deux périodes de travail effectif.

Article 1.1. Plage horaire de nuit

- L'équipe de nuit, à ce jour composée de prestataires externes, assure la plage horaire : **21h30 – 7h00**, du lundi soir au samedi matin.
- La plage horaire d'intervention des collaborateurs de HSBC France intégrés à cette équipe est : **21h40 – 6h50**, du lundi soir au samedi matin.

SR
JP
M

Article 1.2. Fréquence de travail de nuit

Afin d'éviter un travail de nuit permanent, les 2 collaborateurs de HSBC France intégrés à l'équipe de nuit travailleront en alternance selon le schéma suivant :

- **1 semaine de nuit**
- **1 semaine d'après-midi/soirée** (14h20 – 21h55 : 7h05 de temps travail effectif + 30 minutes de pause = 7h35 de présence)
- **1 semaine du matin** (6h35 – 14h35 : 7h05 de temps de travail effectif + 55 minutes de pause déjeuner = 8 heures de présence)

Les collaborateurs ayant effectué une semaine de nuit devront ainsi à la suite intégrer successivement l'équipe d'après-midi/soirée puis l'équipe du matin.

Article 1.3. Répartition des horaires au sein de la plage horaire de nuit

Au cours de la semaine occupée de nuit, l'organisation du travail des collaborateurs de HSBC France s'effectue comme suit :

- Arrivée du **premier collaborateur** HSBC France à **21h40** (15 minutes de recouvrement avec l'équipe du soir) / Départ à **4h45** [7h05 de présence dont 30 minutes de pause = 6h35 de temps de travail effectif]
- Arrivée du **deuxième collaborateur** HSBC France à **23h45** / Départ à **6h50** (15 minutes de recouvrement avec équipe du matin) [7h05 de présence dont 30 minutes de pause = 6h35 de temps de travail effectif]

En cas d'absence d'un des deux collaborateurs de HSBC France intégrés à l'équipe de nuit, l'autre collaborateur sera affecté à l'horaire 23h45 / 6h50.

Chaque collaborateur affecté à l'un de ces horaires interviendra, en alternance, lors de la semaine de travail de nuit suivante, pendant l'autre horaire.

Article 1.4. Temps de pause

Les collaborateurs de HSBC France affectés à l'équipe de nuit bénéficient d'un temps de pause de **30 minutes**.

Les modalités de prise de ce temps de pause seront organisées dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés affectés à l'équipe de l'après-midi/soirée.

Toutefois, les parties conviennent qu'à titre dérogatoire et au regard du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit, le temps de pause visé au présent article sera payé.

Article 1.5. Cycles de travail

Compte tenu de la répartition des horaires au sein de la plage de nuit, tel que décrit dans l'article 1.3. et de la fréquence de travail de nuit exposée dans l'article 1.2., l'organisation du travail des collaborateurs de HSBC France intégrés à l'équipe de nuit repose sur un cycle de 6 semaines, selon le modèle suivant :

DP
JS
B

- 1 semaine de nuit (exemple : 21h40/4h45)
- 1 semaine d'après-midi/soirée
- 1 semaine du matin
- 1 semaine de nuit (23h45 / 6h50)
- 1 semaine d'après-midi/soirée
- 1 semaine du matin

Article 1.6. Horaire hebdomadaire

L'horaire hebdomadaire des salariés pour les semaines intégralement travaillées de nuit selon l'organisation décrite ci-dessus est de **32h55 de temps de travail effectif** (35h25 de présence) au lieu de 35h25 de temps de travail effectif pour les équipes du matin ou d'après-midi/soirée.

Les parties conviennent que les collaborateurs concernés bénéficient néanmoins du même nombre annuel de JRTT, tels que prévus par l'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail au sein de HSBC France en vigueur, que pour le personnel occupé sur une base de 38 heures hebdomadaires.

Article 2 Collaborateurs concernés

Sont concernés par les dispositions du présent accord les collaborateurs **volontaires** et aptes, aussi bien médicalement au sens de la médecine du travail que professionnellement au regard des compétences requises, à assurer les missions confiées à cette équipe.

Compte tenu du nombre de volontaires, les semaines de nuit seront réparties par roulement, le cas échéant, entre les différents collaborateurs s'étant portés volontaires, dans la limite du cycle décrit à l'article 1.5.

Chaque collaborateur volontaire pourra demander à sortir du dispositif à tout moment, en respectant un délai de prévenance de six semaines, sauf dans le cas où cette demande est fondée sur des raisons impérieuses d'ordre familial.

Article 3 Conditions de travail et sécurité

Les parties conviennent que l'organisation du travail de nuit par roulement, au sein d'un cycle de 6 semaines, telle que définie dans l'article 1, permet aux salariés volontaires d'organiser l'articulation de l'exercice de leurs responsabilités sociales et familiales avec leur activité professionnelle, partiellement effectuée de nuit.

DR
JS
B

Avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers de 6 mois pendant la période d'affectation à l'équipe de nuit, chaque salarié concerné bénéficiera d'une surveillance médicale renforcée, telle que prévue par l'article L. 213-5 du Code du travail.

Chaque salarié volontaire devra ainsi, préalablement à son affectation, faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail, afin de vérifier que son état de santé est compatible avec un travail de nuit dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 4 Egalité femmes-hommes

Le travail de nuit, dans les conditions définies par le présent accord, est ouvert aux collaborateurs volontaires, hommes ou femmes.

La Direction veillera à ce que l'égalité femmes-hommes soit respectée au sein de la population des collaborateurs qui seront effectivement occupés de nuit, dans la mesure où les volontaires à ce travail de nuit comprendraient tant des hommes que des femmes.

Article 5 Contreparties

Article 5.1. Repos compensateur

Les collaborateurs ayant effectué une semaine de travail de nuit dans le cadre des dispositions du présent accord bénéficient d'une demi-journée de récupération, soit une journée pour un cycle complet de 6 semaines de travail (dont 2 semaines de travail de nuit).

Les jours attribués au titre du repos compensateur doivent impérativement être pris dans les 2 mois qui suivent leur acquisition, au cours d'une semaine d'activité diurne.

Les parties conviennent que les modalités de repos compensateur pourront être révisées afin d'envisager la mise en œuvre d'un repos compensateur « immédiat », en lieu et place du repos « différé » prévu ci-dessus, pris sous la forme d'une réduction de l'amplitude horaire du travail de nuit. Ainsi, au terme d'un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacune des parties signataires pourra demander la tenue d'une réunion spécifique à ce sujet, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales représentatives sera convié.

Article 5.2. Compensations financières

5.2.1. Prime

Il est accordé une prime de sujétion de **550 euros bruts** par semaine complète de travail de nuit dans le cadre des horaires mentionnés à l'article 1.3.

Le montant de cette prime de sujétion ne peut se cumuler avec la prime de travail de nuit pratiquée par ailleurs, conformément aux dispositions spécifiques en vigueur.

Le montant de cette prime de sujétion sera indexé annuellement, au 1er octobre, sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation INSEE (hors tabac) de juillet.

Les parties soulignent que le recours au travail de nuit tel que prévu par le présent accord s'effectue dans le cadre d'une semaine complète.

Toutefois, en cas d'absences autorisées (maladies, congés...) au cours d'une semaine de travail de nuit, chaque nuit travaillée sera indemnisée prorata temporis, sur la base de la prime de sujétion prévue pour une semaine intégralement travaillée.

5.2.2. Temps de pause

A titre dérogatoire et compte tenu du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit au sein de HSBC France, il est rappelé que le temps de pause des salariés occupés de nuit dans le cadre des horaires mentionnés à l'article 1.3. sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

5.2.3. Frais de transport

La prise en charge des frais de transport s'effectuera dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord portant indemnisation du travail exceptionnel du 2 octobre 2003.

Article 6 Congés

Il est précisé que, comme pour le travail de jour, la répartition de la prise des congés doit tenir compte des nécessités de service.

Ainsi, les demandes de congés payés ne pourront systématiquement concerner des périodes travaillées de nuit.

En revanche, comme pour les autres collaborateurs, les demandes de congés payés visant plusieurs semaines consécutives seront recevables, sous réserve de l'appréciation par la hiérarchie des contraintes de service et des modalités d'organisation de la prise des congés par roulement.

Article 7 JRTT collectifs et jours fériés

Les collaborateurs de HSBC France dont l'activité nocturne s'achève un jour férié ou un JRTT collectif bénéficieront, au titre de cette journée, des compensations prévues par l'accord portant indemnisation du travail exceptionnel du 2 octobre 2003, à l'exception de la prime spécifique liée au travail de nuit.

Les compensations prévues par l'accord portant indemnisation du travail exceptionnel du 2 octobre 2003, concernant le travail un jour férié ou de JRTT collectif, ne donneront lieu qu'au versement d'une seule prime par événement.

Exemple : Jour férié (1^{er} novembre) pendant une semaine travaillée de nuit :

- Début d'activité à 21h40 le 31 octobre / fin d'activité le **1^{er} novembre** à 4h45
- Début d'activité à 21h40 le **1^{er} novembre** / fin d'activité le 2 novembre à 4h45

DR
SS
M

Dans un tel cas, une seule prime, telle que prévue par l'accord portant indemnisation du travail exceptionnel précité, sera versée au titre du jour férié (1^{er} novembre dans l'exemple présenté).

Article 8 Dispositions finales

Article 8.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au jour de sa signature.

Article 8.2. Révision de l'accord

Conformément à l'article L.132-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

Les parties conviennent expressément que la révision pourra être totale ou partielle, les parties s'accordant à reconnaître l'autonomie de chaque avantage traité dans le présent accord.

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 accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un 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 8.3. Dénonciation de l'accord

Conformément à l'article L.132-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer en respectant un préavis de trois mois.

Les parties conviennent expressément que la dénonciation pourra être totale ou partielle, les parties s'accordant à reconnaître l'autonomie de chaque avantage traité dans le présent accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

D
J
S
M

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Article 8.4. Dépôt de l'accord et publicité

En application de l'article L.132-10 et R132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et en un exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

En application de l'article L.135-7 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché sur chaque site.

Fait à Paris, en 10 exemplaires, le 2/12/2005

Pour HSBC France, Monsieur Charles-Henri FILIPPI. *POUR LE PRESIDENT, PAR DELEGATION, SYLVIE FRANCOIS*

Pour L'organisation syndicale.. *CFDT*..... M... *DRIEUX PATRICK* 

Pour L'organisation syndicale ... *SNB*..... M... *STRAPPE Jacques* 

Pour L'organisation syndicale, M...

Pour L'organisation syndicale, M...

Pour L'organisation syndicale, M...