Image not found or type unknown

Calcul Prime d'astreinte ETAM

Par **Glloq75**, le **10/02/2011** à **21:22**

Bonjour, je suis technicien dans le génie climatique et en région parisienne

D'après mon bulletin de salaire, je suis ETAM Chantier, Position D et ma convention collective du BTP est la suivante: ETAM Nationale 3002

Pour résumer ma situation, je suis technicien itinérant avec un véhicule professionnel à disposition, et je suis soumis 1 fois par mois à une période d'astreinte.

L'astreinte se déroule en dehors de mes horaires de travail quotidiennes, pour une durée d'une semaine, c'est à dire du lundi au jeudi de 17h à 8h30 et du vendredi 15h au lundi matin 8h30 et consiste à être disponible rapidement en cas d'appel télephonique pour une intervention de dépannage (déplacement en IDF)

Je me suis rendu compte en discutant avec des amis qui sont aussi ETAM dans le BTP que les primes d'astreintes variaient beaucoup d'une société à l'autre, alors je me suis penché sur les conventions collectives ETAM 3002

Voici ce que j'ai trouvé concernant le calcul des primes d'astreinte

Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte
Article 12
En vigueur non étendu (Le 15 Jul 2003)

Une prime forfaitaire est accordée au salarié d'astreinte, qu'il y ait eu ou non interventions effectives pendant l'astreinte.

Cette prime est calculée par rapport au taux horaire de base du salarié sous astreinte selon les modalités suivantes :

- astreinte de nuit, hors dimanches et jours fériés, équivalente au taux horaire de base x 4 par nuit d'astreinte ;

- astreinte de nuit, dimanches et jours fériés, équivalente au taux horaire de base x 5 par nuit d'astreinte.

Prime spéciale pour délai de prévenance compris entre 1 et 14 jours francs = 1 taux horaire de base.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité ci-dessus est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, tout ou partie des primes peut

être remplacé par un droit à un repos équivalent.

Si j'en suis ce qui est dit, avec pour exemple un taux horaire de 10€, et en prenant le calcul des 2 dernières modalités (astreinte nuit semaine et dimanche), cela devrait faire un prime de 40€ par jour du lundi au samedi et 50€ pour le dimanche ...

Dites-moi si je me trompe? car la on est loin, très loin de ce que m'accorde ma société depuis plusieurs années

Il me semble que meme si il y avait des "accords d'entreprise" spécifiques, ceux-ci ne peuvent pas etre pénalisant par rapport aux conventions collectives, non ?

Par **P.M.**, le **10/02/2011** à **21:54**

Bonjour,
Je pense qu'en fait ce texte est un accord territorial car je ne l'ai pas retrouvé mais surtout comme vous l'indiquez, il n'est pas étendu, ce qui fait qu'il n'est pas obligatoirement applicable à toutes les entreprises, sauf si votre employeur est adhérent à l'un des organisations professionnelles signataires...
En revanche, effectivement un accord d'entreprise devrait encadrer les astreintes...

Par **Glloq75**, le **10/02/2011** à **22:30**

Merci, je vais me renseigner sur ce point

Par **Glloq75**, le **17/02/2011** à **19:16**

Bonsoir, je me suis renseigné, j'ai entendu que ma société est concernée par des accords collectifs de branche ...

Mais dans tous les cas, quelque soit le type d'accord et les différents aménagments, ceux-ci ne peuvent désavantager un salarié par rapport aux conventions collectives ... non ?

Par **P.M.**, le **17/02/2011** à **19:33**

Bonjour,
En principe, le salarié ne peut pas être désaventagé par un accord collectif moins avantageux...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Glloq75**, le **19/02/2011** à **00:55**

Pour info, j'ai eu accès aux accord de branche, aucune mention concernant les astreintes, et aucun accord d'entreprise déclaré à l'inspection du travail.

Dois-je en conclure que, l'astreinte n'étant pas réglementée au niveau local, ce sont les convention collectives qui sont applicables ?

Dernière question, l'article 1 traitant des astreintes en IDF de l'accord sur la convention convention collective est le suivant:

"Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000, à l'accord national du 9 septembre 1998, sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ***ainsi que dans le cadre de l'article L. 212-4 bis du code du travail."***[/b]

Je suis dans une société de + de 10 salariés, ma situation rentre donc le cadre de l'article du code du travail, non ?

Merci

Par **P.M.**, le **19/02/2011** à **09:32**

Bonjour,
Il est difficile de vous répondre, car on ne sait toujours pas précisément la Convention Collective applicable même si on a appris maintenant que territorialement c'est celle de l'Ile de France...
Votre entreprise est bien sûr concernée par les accords collectifs de branche, à condition que celui visé soit étendu ou, comme indiqué précédemment, qu'elle soit adhérente à une des organisations professionnelles signataires à moins que l'employeur l'applique volontairement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés