

**Accord de branche relatif à la gestion d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt
d'activité local ou national de la branche des Régies de Quartier
(IDCC n°3105)**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le SYNDICAT EMPLOYEUR DES REGIES DE QUARTIER (SERQ),

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche des Régies de quartier et de territoire.

D'autre part,

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de négocier un accord global pour faire face aux catastrophes majeures qui pourraient se produire à l'avenir et afin de poser un cadre général applicable à l'ensemble des Régies. Les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans le cadre d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activités local ou national, sous réserve d'une décision émanant de l'autorité publique compétente. Ils entendent définir les règles applicables aux fins de préserver la santé des salariés, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail.

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des Régies de Quartier, de Territoire et aux structures adhérentes à la convention collective des Régies de Quartier. Cet accord doit s'appliquer dans tous les établissements ou structures de la branche quels que soient les effectifs.

Article 2 – Le recours au dispositif d'activité partielle

En cas de catastrophe majeure, les Régies pourraient recourir au dispositif de l'activité partielle légalement prévu et à tout autre dispositif qui viendrait compléter ou remplacer l'activité partielle ce afin de préserver la santé et la sécurité des salariés dans le cadre du travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre dans les plus brefs délais les actions de sécurité ou de santé préconisées par le gouvernement ou son représentant local et de toute autre entité ayant autorité en matière de santé et sécurité au travail.

Article 3 – Le recours exceptionnel au travail à domicile

En cas de catastrophe locale ou nationale impactant le fonctionnement d'une ou des Régies de quartier, et suivant les postes de travail occupés par les salariés, le recours au travail à domicile devra être facilité et les employeurs devront fournir le matériel nécessaire à cet effet.

Une indemnité de travail à domicile exceptionnelle est versée mensuellement au moins égale à la réglementation Urssaf applicable et conformément à l'accord de branche sur le télétravail. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la Régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Lorsque l'employeur ne fournit pas le matériel nécessaire au travail à domicile et que le salarié utilise son matériel personnel, l'employeur remboursera les frais engagés par le salarié conformément à la réglementation Urssaf applicable.

La consultation du CSE est obligatoire. A défaut d'institution représentative du personnel (IRP), le personnel sera informé par tous moyens : panneau d'affichage, téléphone, mail ou tout autre dispositif de communication.

Dès lors que l'activité est réalisable à domicile, le travail à domicile ne peut être discriminatoire. Il fera l'objet d'un suivi hebdomadaire par le CSE et la CSSCT lorsqu'ils sont constitués, ou par toute autre instance leurs succédant.

Le travailleur à domicile est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ces collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de rémunération, formation professionnelle, avantages sociaux...

Article 4 – Les mesures sociales

- A) Salariés en activité partielle ou tout dispositif juridique qui viendrait le compléter ou le remplacer : les salariés contraints de rester à domicile du fait d'une catastrophe majeure bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sur une période de sept jours calendaires. A l'issue de ce délai, les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics s'appliqueront de plein droit.
- B) Dans l'hypothèse où la garde d'enfants s'impose par décision de l'autorité administrative, les mesures précitées s'appliqueront. Les salariés contraints de garder leurs enfants à domicile ne relèvent pas de l'article 3 du présent accord.
- C) Les salariés entrant dans les situations A) et B) prévues au présent article ne sont pas considérés en suspension de contrat de travail. La CCN des régies de quartier du 2 avril 2012 ainsi que tous les accords de branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la catastrophe majeure leurs sont applicables.
- D) Les salariés en capacité, ou dans l'obligation, de maintenir leur activité pendant la période de catastrophe majeure, se voient appliquer, sauf textes plus favorables, la CCN, les accords de branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la catastrophe majeure.

Article 5 – Les informations auprès du CSE et Dialogue social

- a) Au niveau local, Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'importance, pour chaque Régie lorsqu'elle est dotée d'une représentation du personnel (CSE), de faire des informations/consultations dédiées à la période de catastrophe majeure.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche préconisent un travail commun avec les représentants du personnel sur la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) obligatoire à chaque fois cela s'avère nécessaire.

Dans les situations de catastrophe majeure, le CSE joue un rôle particulièrement important. Il continue à être consulté et à se réunir. La visioconférence sera privilégiée, à défaut l'information et la consultation se réalisera en audioconférence.

Le CSE sera ensuite régulièrement informé de l'évolution de la situation au sein de la structure, de manière hebdomadaire ou bien à l'initiative d'un élu CSE ou de l'employeur. A défaut d'institution représentative du personnel (IRP), l'ensemble des salariés sera informé par mail, téléphone ou tout autre moyen de communication de la mise en œuvre de l'accord et de l'évolution de la situation.

- b) Au niveau national, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sera informée de la mise en œuvre du présent accord, de l'état sanitaire et de sécurité des salariés de la branche, de trancher les éventuels litiges apparus dans la mise en œuvre de cet accord.

Les partenaires sociaux s'engagent de donner à cette Commission toutes les informations connues qui seront nécessaires à l'appréciation de la situation réelle de la ou des Régies impactées et de leurs salariés.

Article 7 : Congés et RTT

La durée d'un confinement, le contexte de crise sanitaire ou de catastrophe et les risques liés au travail à domicile notamment nécessitent la possibilité pour le salarié de poser et de prendre ses congés ou RTT au-delà de la période habituelle de dépôt et donc de prise de ces jours de congés payés ou RTT. L'employeur s'engage donc à favoriser le report des congés ou RTT si le salarié en fait la demande.

L'employeur peut modifier ou imposer les périodes de prise de congés, RTT ou autre repos, dans la limite de 10 jours avec un préavis donné au salarié d'un mois franc.

Article 8 : droit de retrait

En l'absence d'institution représentative du personnel (IRP), les salariés seront informés de leur possible droit de retrait en cas de danger.

Article 9 : droit d'alerte

L'exercice du droit d'alerte doit pouvoir s'exercer dans le cadre légal habituel y compris dans le cadre d'organisation du travail (ex travail à domicile). Les moyens de communications nécessaires seront alors mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte.

Article 10 : enquête risques psychosociaux

Une enquête sur les risques psychosociaux sous forme d'expertise pour risques graves pourra être diligentée par la branche aux fins d'établir un bilan diagnostique sur les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engageront dans le cadre de la CPPNI sur le déclenchement de travaux.

Cette enquête portera notamment sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par la catastrophe majeure.

Article 11 : primes

L'attribution des primes gouvernementales s'impose et ne peut être liée à des conditions plus restrictives que celles prévues par les pouvoirs publics. Elles ne peuvent pas se substituer aux dispositifs existants.

Article 12 : Rôle de la Commission d'Interprétation

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, un représentant du personnel ou, à défaut un salarié, peut saisir la CPPNI par courrier AR adressé au secrétaire de la commission.

La commission statue dans un délais 15 jours après la réception courrier.

Les décisions de la commission s'imposent à la régie de quartier concernée.

Cette décision est envoyée à l'ensemble des régies de quartiers de la branche pour application.

En cas d'avis partagé, seul les juridictions compétentes auront la possibilité de trancher le litige.

Article 13 - Effets de l'accord

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature et pour une durée indéterminée.

Article 14 - Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 15 - Formalité – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail.

Fait à PARIS, en 8 exemplaires originaux, le 17 décembre 2021

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier
Président

Fédération Nationale des Salariés de la
Construction et du Bois
CFDT

Fédération Nationale des Personnels des
Organismes Sociaux
CGT

Union Syndicale Solidaires
SUD