Accord collectif relatif à l'exécution des astreintes et aux interventions programmées au sein de l'UES SFR

Entre Les entreprises composant l'Unité Economique et Sociale SFR (ci-après dénommée « UES SFR ») représentées par Madame Marie-Christine THERON, en sa qualité de Directeur Général Ressources Humaines, dûment mandatée à effet de négocier et conclure le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES SFR :

- CFDT représentée par Olivier LELONG
  en sa qualité de Délégué Syndical Central

- CFE CGC représentée par Jean-Luc MARTIN
  en sa qualité de Délégué Syndical Central

- CGT représentée par Nawal LOTFI
  en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

- UNSA représentée par Vanessa JEREB
  en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

PREAMBULE

Dans le cadre du rapprochement des sociétés SFR et Neuf Cegetel, et suite à l'avis du Comité d'Entreprise de la société Neuf Cegetel et du Comité Central d'Entreprise de la société SFR, respectivement rendus les 20 et 24 février 2009, la société Neuf Cegetel a été absorbée par la société SFR, en date du 31 mars 2009.

L'activité d'Opérateur de Télécommunications des sociétés de l'UES SFR nécessite la mise en œuvre d'astreintes et d'interventions programmées en dehors des horaires habituels de travail afin de tenir compte des contraintes liées au réseau et à la permanence du service.

Suite au rapprochement des équipes, et afin de mettre en place une organisation opérationnelle homogène, il est apparu indispensable d'harmoniser les régimes des organisations particulières de travail en vigueur relative à l'astreinte et à l'intervention programmée.

La Direction a alors ouvert une négociation ayant pour objet de définir conjointement avec les Organisations Syndicales Représentatives un cadre unique, applicable à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SFR.

Les Partenaires Sociaux et la Direction se sont donc réunis à plusieurs reprises et afin de convenir des dispositions faisant l'objet du présent accord.

Les Parties ont ainsi convenu de ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux collaborateurs jusqu'au niveau de classification F2 inclus, exerçant leurs fonctions au sein des sociétés appartenant à l'UES SFR dont la liste est définie à l'annexe 1 du présent accord.

A l'occasion de cette négociation, les parties se sont accordées sur la nécessité d'ouvrir, dans les meilleurs délais, les négociations relatives à la définition des catégories de collaborateurs soumis au forfait jours.

Compte tenu de la spécificité et du régime propre du service Obligations Légales au sein de la Direction Immobilier, Sécurité et Affaires Générales (DISAG), ce périmètre est exclu du présent accord.

Ce présent accord a pour objet de se substituer, en tous points, aux dispositions conventionnelles d'entreprise, usages et pratiques applicables aux collaborateurs concernés par le présent accord pour les thèmes détaillés ci-dessous.

Article 2 Régime applicable aux astreintes

Article 2.1 Définition

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un travail effectif.

L'astreinte implique pour le collaborateur concerné d'être joignable par l'entreprise à tout moment pour être en mesure d'intervenir à distance ou bien en se déplaçant physiquement si nécessaire.

Le collaborateur doit être en effet à même de répondre pendant la période d'astreinte.

Durant l'astreinte, le collaborateur devra se trouver dans un périmètre lui permettant d'intervenir sur site dans un délai raisonnable au regard de la contrainte opérationnelle pour réaliser son intervention.

La définition légale des périodes d'astreinte conduit ainsi à distinguer :

- Les temps de sujétion (temps ou période d'astreinte) : temps durant lesquels le salarié peut être joint par l'entreprise, afin de répondre personnellement à l'appel et le cas échéant, intervenir ou donner les instructions nécessaires par téléphone. La Direction aura fourni au préalable l'équipement téléphonique et informatique mobile nécessaire à l'intéressé qui est en astreinte.
- Les temps d'intervention : ces temps peuvent s'effectuer à distance (intervention téléphonique ou informatique) ou sur le site, ce qui nécessitera le déplacement physique du salarié.

Il est rappelé que l'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif, à l'exception des interventions pouvant être effectuées durant la plage d'astreinte.

Article 2.2 Organisation

Article 2.2.1 Programmation de l'astreinte

Les parties veilleront à ce que les interventions en astreinte soient mises en œuvre, sauf circonstances exceptionnelles, sur les heures non ouvrables du service du salarié en astreinte ou sur les week-end ou jours fériés et uniquement en dehors des horaires de travail du salarié en astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné et affichée au sein du service, au moins 2 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles liées à des besoins opérationnels urgents.

Conformément à la convention collective des télécommunications, le rythme d'astreinte des collaborateurs ne doit pas être supérieur à une semaine d'astreinte sur trois semaines.

La période d'astreinte peut être planifiée pour chaque collaborateur pour une période maximum d'une semaine de 7 jours consécutifs mais également, par journée seule, ou plusieurs journées sur une même semaine.

Les parties conviennent que le modèle de gestion n'a pas pour but d'organiser, de façon habituelle, les astreintes sur des journées isolées. En effet, il y a lieu de distinguer :

- Les astreintes dites « régulières » qui sont effectuées de manière habituelle par le collaborateur et programmées dans un planning. Elles sont d'une durée maximum de 7 jours consécutifs.

- Les astreintes dites « exceptionnelles » qui sont effectuées à l'occasion d'un événement précis. Elles sont d'une durée courte (ex : 1 jour)

Article 2.2.2 Suivi des astreintes

Le salarié en astreinte devra remplir une déclaration électronique (ou via une fiche papier en cas d'indisponibilité de l'outil) indiquant clairement la durée des interventions effectuées. La déclaration, ou la fiche, devra être saisie et transmise au manager pour validation et communiquée à la Paie au plus tard avant le 5 du mois suivant.

Chaque mois, la Direction informera le collaborateur et le manager du nombre d'astreintes accomplies ainsi que de la compensation correspondante.

Article 2.3 Compensations financières liées à l'astreinte

Article 2.3.1 Compensation de la sujétion d'astreinte

La sujétion d'astreinte est compensée par une indemnité d'un montant forfaitaire de 401 euros bruts pour une période d'astreinte de 7 jours consécutifs (= 5 fois 51 euros bruts + 2 fois 73 euros bruts).

En cas de période d'astreinte inférieure à 7 jours, la compensation est déterminée de la manière suivante :

- un montant forfaitaire de 51 euros bruts par jour lorsque l'astreinte est effectuée en semaine du lundi au vendredi.
- un montant forfaitaire de 73 euros bruts par jour lorsque l'astreinte est effectuée un samedi, un dimanche ou un jour férié.

A titre d'exemple, lorsque la période d'astreinte de 7 jours consécutifs comprend un jour férié tombant en semaine, la période d'astreinte est compensée par un montant forfaitaire total de 423 euros bruts (= 4 fois 51 euros bruts + 3 fois 73 euros bruts).

Lorsque le jour férié tombe sur un jour week-end, le montant forfaitaire reste de 73 euros bruts.

Lorsque la période d'astreinte est inférieure à 24h et positionnée sur deux jours, par exemple, du vendredi 19h00 au samedi matin 9h00, c'est le forfait le plus élevé des 2 jours qui sera versé à savoir 73 euros bruts.

Lorsque l'astreinte est effectuée le 1er mai, le 25 décembre ou le 1er janvier, cette journée d'astreinte est compensée par un montant forfaitaire de 80 euros bruts.

Lorsque l'astreinte s'exerce un jour férié tombant en semaine (du lundi au vendredi ou le samedi lorsque ce jour est habituellement travaillé par le collaborateur), le collaborateur bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire.

Les parties encouragent en priorité la prise de ce repos dans les meilleurs délais. A défaut de prise dans un délai de 4 mois suivant son acquisition, le temps de repos sera payé au taux horaire du collaborateur.

La question de la réévaluation de ces montants forfaitaires sera abordée lors de la Négociation Annuelle sur les salaires au niveau de l'UES.

Sujétion	Régime applicable par jour d'astreinte
un jour d'astreinte **semaine**	Forfait de sujétion de **51 € bruts**
un jour d'astreinte **samedi, dimanche et jours fériés**	Forfait de sujétion de **73 € bruts**
un jour d'astreinte, **1er janvier, 25 décembre et 1er mai**	Forfait de sujétion de **80 € bruts**
Astreinte d'un **jour férié tombant en semaine** (du lundi au vendredi ou le samedi lorsque ce jour est habituellement travaillé par le collaborateur)	**Attribution d'un jour de repos supplémentaire** à prendre dans les meilleurs délais. A défaut de prise dans les 4 mois suivants l'acquisition, le temps de repos sera payé au taux horaire brut du collaborateur.
Une **semaine standard** sans jour férié	**Forfait de sujétion de 401 euros bruts**

Article 2.3.2 Rémunération des temps d'intervention sur site et depuis le domicile

Les interventions donnant droit au paiement du forfait ci-dessous correspondent aux travaux pour lesquels le collaborateur doit se déplacer ou intervenir à distance, à la demande de l'organisation, pour réparer, ou pour contribuer à réparer, une ou plusieurs pannes ou réaliser des actions rendues nécessaires.

Le temps d'intervention durant une période d'astreinte est rémunéré forfaitairement de la manière suivante :

- Intervention inférieure à 5 heures (y compris si 0 intervention) = 260 euros bruts.
- Intervention égale ou supérieure à 5 heures et inférieure ou égale à 10 heures = 360 euros bruts.

  Ces montants ne sont pas cumulables entre eux.
- Intervention supérieure à 10 heures = taux horaire forfaitaire de 50 euros bruts par heure d'intervention supplémentaire, en sus du forfait des 360 euros bruts. Toute heure commencée est due.

Il est précisé que la durée d'intervention s'apprécie de manière cumulée à la fin de la période d'astreinte.

La rémunération forfaitaire prévue au présent article est exclusive de toute autre rémunération concernant l'exécution de ce temps de travail.

Pour les collaborateurs ne disposant pas de véhicule de service, l'entreprise prendra en charge les frais de déplacement des collaborateurs intervenant pendant leurs périodes d'astreinte conformément à la politique Voyages et mettra à leur disposition les moyens de communications nécessaires. Les frais d'équipement tels que « abonnement internet » nécessaires à la réalisation des interventions durant les périodes d'astreinte seront remboursés pour les mois où le salarié est d'astreinte conformément à la politique de remboursement de frais.

Le temps de trajet, domicile – lieu d'intervention / lieu d'intervention – domicile, accompli éventuellement lors des périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention et est compris dans le forfait d'intervention.

La question de la réévaluation de ces montants forfaitaires sera abordée lors de la Négociation Annuelle sur les salaires au niveau de l'UES.

Article 2.4 Compensation liée à une planification tardive ou à une modification tardive de planification d'une astreinte

Lorsque la planification ou la modification de planification d'une astreinte dite « régulière » est tardive et intervient à moins de 3 semaines avant son exécution, à l'initiative de la Direction, le collaborateur bénéficiera d'une majoration de 10 % du montant global des compensations versées au titre de la sujétion d'astreinte réalisée concernée par la planification tardive, à l'exclusion des montants liés à l'intervention durant l'astreinte.

Il en sera de même pour la planification/modification d'une astreinte dite « exceptionnelle » à moins de 15 jours.

Article 2.5 Temps de repos

Les périodes d'astreinte, à l'exception des durées d'intervention, n'étant pas considérées comme du temps de travail effectif, permettent de bénéficier des repos quotidien et hebdomadaire.

En cas d'intervention durant une astreinte, les managers et les collaborateurs veilleront au respect des temps de repos quotidien de 11 heures consécutives de repos. Ainsi, dans la mesure du possible, le salarié effectuant une intervention d'astreinte ne reprendra son travail qu'après avoir observé une période de 11 heures de repos entre sa dernière intervention et sa prise de poste. Dans ce cas, le collaborateur devra en informer son manager pour qu'il organise la prise de relais.

Il est rappelé que, sous réserve des dérogations légales et conventionnelles, la durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, tandis que la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine donnée et 44 heures en moyenne sur une période de 10 semaines consécutives.

Exemple : Si l'intervention pendant l'astreinte est effectuée entre 2h et 3h du matin le mercredi, le salarié reprend son activité à son poste de travail le mercredi à partir de 14h.

Article 2.6 Régime de sortie

Les contreparties financières ne sont plus dues lorsque le collaborateur n'est plus soumis à l'astreinte à son initiative sous réserves des dispositions ci-dessous.

2.6.1 Lorsque la sortie de l'astreinte est due à une initiative de la Direction (sauf motif disciplinaire), ou pour des raisons médicales prescrites par le médecin du travail, il sera procédé au versement des compensations suivantes :

1/Prime dégressive : Le collaborateur ayant été sous régime d'astreinte pendant au minimum 12 mois de manière régulière et ayant perçu au titre des périodes d'astreinte et des interventions des montants représentants 12,5% du salaire brut de base sur cette même période de 12 mois, percevra durant :

- ✓ les 4 premiers mois suivant la sortie, une contrepartie financière équivalente à **80%** du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie de l'astreinte.
- ✓ Les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à **50%** du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie d'astreinte.
- ✓ Puis sur les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à **30 %** du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie d'astreinte.

Cette prime sera versée dans une rubrique de paie « Prime dégressive sortie astreinte » distincte du salaire de base.

En cas de retour du salarié dans un régime d'astreinte cette prime dégressive sera supprimée.

2/Prime définitive partielle : à l'issue de cette période de 12 mois durant laquelle la prime dégressive aura été versée, une prime définitive partielle est versée dans les conditions suivantes, calculée sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie de l'astreinte du montant brut perçu au titre du forfait de sujétion d'astreinte :

- Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans le régime des astreintes : 0% de prime maintenu ;
- Si le salarié a entre 2 ans et moins de 5 ans d'ancienneté dans le régime des astreintes : 10% du forfait sujétion d'astreinte mensuel moyen maintenus ;
- Si le salarié a entre 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté dans le régime des astreintes : 20% du forfait sujétion d'astreinte mensuel moyen maintenus ;
- Si le salarié a 10 ans et plus d'ancienneté dans le régime des astreintes : 30% du forfait sujétion d'astreinte mensuel moyen maintenus.

Cette prime sera versée dans une rubrique de paie « Prime partielle sortie astreinte » distincte du salaire de base.

En cas de retour du salarié dans un régime d'astreinte cette prime sera supprimée.

2.6.2 Le versement de la **prime dégressive** est également réalisé pour le collaborateur lorsqu'il sort de l'astreinte à son initiative dans les conditions suivantes:

Le collaborateur ayant été sous régime d'astreinte pendant au minimum 24 mois de manière régulière et ayant perçu au titre des périodes d'astreinte et des interventions des montants représentants 12,5% du salaire brut de base sur cette même période de 24 mois, percevra durant :

- ✓ les 4 premiers mois suivant la sortie, une contrepartie financière équivalente à **80%** du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 24 mois précédents la sortie de l'astreinte.
- ✓ Les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à **50%** du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 24 mois précédents la sortie d'astreinte.
- ✓ Puis sur les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à **30 %** du montant brut perçu au titre du forfait sujétion d'astreinte et des forfaits d'intervention, calculé sur la moyenne mensuelle des 24 mois précédents la sortie d'astreinte.

Cette prime sera versée dans une rubrique de paie « Prime dégressive sortie astreinte » distincte du salaire de base.

En cas de retour du salarié dans un régime d'astreinte cette prime dégressive sera supprimée.

Article 2.7 Dispositions particulières

Article 2.7.1 Visites médicales

Les collaborateurs, effectuant des astreintes à raison d'au minimum 12 semaines d'astreintes par an, bénéficieront d'une visite médicale annuelle.

Article 2.7.2 Travail à distance

Le travail à distance sera privilégié, dans la mesure du possible, dès lors que le respect des 11 heures de repos suite à une intervention impliquerait une reprise de travail en fin de journée pour une période de travail restant inférieure à 4 heures.

Article 2.7.3 Journée de solidarité

La journée de solidarité est effectuée le lundi de Pentecôte par la pause d'un JRTT mensuel conformément à l'accord cadre du 4 février 2010.

Les collaborateurs qui effectuent des astreintes le lundi de pentecôte bénéficient néanmoins de toutes les compensations prévues au présent article 2 et notamment de la journée de récupération pour jours fériés prévue à l'article 2.3.1.

Article 2.7.4 Temps partiel

Le collaborateur à temps partiel qui effectuera des astreintes durant ses jours non travaillés au titre de son temps partiel aux heures non ouvrées du service auquel il est rattaché, bénéficiera d'un jour de repos à prendre dans un délai de 4 mois suivant son acquisition. Passé ce délai, le temps de repos sera payé au taux horaire du collaborateur.

Article 3 Régime applicable aux interventions programmées

Article 3.1 Définition

Une intervention programmée est une opération prévue à l'avance et qui doit se dérouler en dehors des horaires habituels de travail.

A compétences égales, le volontariat sera privilégié par le manager pour solliciter la réalisation des interventions programmées.

Article 3.2 Planification

La programmation individuelle des interventions programmées devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 8 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Les travaux programmés doivent être répartis équitablement entre les collaborateurs et les équipes.

Lorsque la planification ou la modification de planification d'une intervention programmée est tardive et intervient à moins de 8 jours avant son exécution, à l'initiative de la Direction, le collaborateur bénéficiera d'une majoration de 10 % du montant global de la compensation versée au titre de l'intervention programmée réalisée concernée par la planification tardive, à l'exclusion de toute autre compensation.

Article 3.3 Rémunération

Les interventions programmées sont rémunérées forfaitairement à 200 euros bruts lorsque celles-ci sont d'une durée inférieure ou égale à 4 heures. Il est précisé que la durée d'intervention s'apprécie de manière cumulée par jour programmé et intègre le temps de déplacement lorsque l'intervention implique un trajet Domicile/Lieu d'intervention.

Lorsque la durée est supérieure à 4 heures, les interventions programmées sont rémunérées sur la base d'un taux horaire forfaitaire de 40 euros bruts par heure d'intervention supplémentaire. Toute heure commencée est due.

La rémunération forfaitaire prévue au présent article est exclusive de toute autre rémunération concernant l'exécution de ce temps de travail.

Lorsqu'un collaborateur effectue une intervention programmée un jour férié, il bénéficie d'un jour de repos supplémentaire.

Les parties encouragent en priorité la prise de ce repos dans les meilleurs délais. A défaut de prise dans un délai de 4 mois suivant son acquisition, le temps de repos sera payé au taux horaire du collaborateur.

Pour les collaborateurs ne disposant pas de véhicule de service, l'entreprise prendra en charge les frais de déplacement des collaborateurs réalisant des interventions programmées conformément à la politique Voyages

Article 3.4 Repos

En cas d'interventions programmées, les managers et les collaborateurs veilleront au respect des temps de repos quotidien de 11 heures consécutives de repos. Ainsi, dans la mesure du possible, le salarié effectuant une intervention programmée ne reprendra son travail qu'après avoir observé une période de 11 heures de repos entre l'intervention et sa prise de poste. Dans ce cas, le collaborateur devra en informer son manager pour qu'il organise la prise de relais.

Article 3.5 Travail à distance

Le travail à distance sera privilégié, dans la mesure du possible, dès lors que le respect des 11 heures de repos suite à une intervention programmée impliquerait une reprise de travail en fin de journée pour une période de travail restant inférieure à 4 heures.

Exemples :

- Si l'Intervention Programmée est prévue le mercredi entre 2h et 6h du matin, le salarié reprend son activité à son poste de travail le mercredi à partir de 17h.
- Dans cette hypothèse où il lui reste moins de 4 heures à travailler le mercredi, la solution du Travail à Distance pour le restant de la journée sera privilégiée.

Article 3.6 Temps partiel

Le collaborateur à temps partiel qui effectuera des interventions programmées durant ses jours non travaillés au titre de son temps partiel aux heures non ouvrées du service auquel il est rattaché, bénéficiera d'un jour de repos à prendre dans un délai de 4 mois suivant son acquisition. Passé ce délai, le temps de repos sera payé au taux horaire du collaborateur.

Article 3.7 Journée de solidarité

La journée de solidarité est effectuée le lundi de Pentecôte par la pause d'un JRTT mensuel conformément à l'accord cadre du 4 février 2010.

Les collaborateurs qui effectuent des interventions programmées le lundi de pentecôte bénéficient néanmoins de tous les paiements prévus au présent article 3 et notamment de la journée de récupération pour jours fériés prévue à l'article 3.3.

Article 4 Conditions générales d'application de l'accord

Article 4.1 Durée et Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er novembre 2011.

Cet accord annule et remplace l'ensemble des accords et dispositions conventionnelles traitant du même thème, existants dans les sociétés et au niveau de l'UES. Cet accord se substitue également à toute pratique, usage et coutume relevant du champ d'application du présent accord.

Article 4.2 Révision de l'accord

Dans l'hypothèse où l'une des parties contractantes formulerait une proposition de révision partielle du présent accord, les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord de l'ensemble des parties initialement signataires. Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Chaque partie du présent accord pourra séparément faire l'objet d'éventuelles révisions en fonction des nécessités et des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, sans pour autant modifier le reste de l'accord.

Les parties ainsi révisées et ratifiées par l'ensemble des parties signataires seront incorporées dans le présent accord avec la date de modification.

En cas de dénonciation, il sera fait application des dispositions légales.

Article 4.3 Exécution et dépôt légal

L'accord sera, conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-21 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Nanterre et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'homme compétent à cet effet.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Article 4.4 Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SFR, signataires ou non.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'Intranet SFR.

Fait à Paris La Défense, en 10 exemplaires originaux, le 11 octobre 2011.

Pour les entreprises constituant
L'Unité Economique et Sociale SFR

Marie-Christine THERON
Directeur Général des
Ressources Humaines SFR

Pour les Organisations Syndicales
Représentatives

CFDT
Olivier LELONG

CFE-CGC
Jean-Luc MARTIN

CGT
Nawal LOTFI

UNSA
Vanessa JEREB

LISTE DES ENTITES JURIDIQUES CONSTITUANT L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE SFR

- **SFR**
  Siège social : 42 avenue de Friedland – 75008 PARIS
  RCS PARIS 403 106 537 – Code APE : 6120Z

- **SFR SERVICE CLIENT**
  Siège social : 1 place Carpeaux – 92915 PARIS LA DEFENSE
  RCS NANTERRE 413 512 013 – Code APE : 8220Z

- **LTB-R**
  Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
  RCS SAINT DENIS 399 470 731 – Code APE : 4742Z

- **SRR**
  Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
  RCS SAINT DENIS 393 551 007 – Code APE : 6120Z

- **NEUF CENTER**
  Siège social : 11 avenue André Roussin – 13322 MARSEILLE
  RCS MARSEILLE 433 870 888 – Code APE : 7022Z

- **NEUF ASSISTANCE**
  Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
  RCS NANTERRE 484 848 122 – Code APE : 6190Z

- **SFR COLLECTIVITES SA**
  Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
  RCS NANTERRE 419 753 587 – Code APE : 7112B