COFELY ENDEL
GDF SUEZ

AVENANT N°2

PROTOCOLE D'ACCORD D'AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre :

ENDEL, société par actions simplifiée, au capital de 27.480.000,00 €, inscrite au RCS de Nanterre, dont le siège social est situé 165, Boulevard de Valmy, à Colombes (92700)

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives :

C F D T

C F E - C G C

C G T

F O

D'autre part,

PREAMBULE

Conclu le 27 décembre 2001 et modifié par avenant le 7 avril 2004, le protocole d'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail applicable au sein de Cofely Endel a donné lieu à des échanges réguliers au cours de différentes commissions de suivi.

Afin de préciser la volonté des signataires, les parties ont souhaité modifier certaines dispositions de l'accord et améliorer la gestion du compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise.

En outre, les parties ont évoqué la nécessité de rappeler la règle applicable au sein de l'entreprise en matière de congés payés.

Dans ce cadre, il est convenu et arrêté le présent avenant n°2 à l'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction du temps de travail.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE II DE L'ACCORD

Les parties conviennent de modifier les 3ème et 4ème paragraphes du point 2 de l'article II de l'accord relatif au personnel sous convention de forfait annuel en heures de la façon suivante:

« Une vérification mensuelle sur le nombre d'heures effectuées sera réalisée afin de veiller à ne pas dépasser le contingent autorisé et de respecter ainsi dans la mesure du possible les 1690 heures de travail effectif dans l'année.

Une information est faite au personnel sous convention de forfait afin d'expliquer les modalités de décompte des heures supplémentaires incluses dans le forfait.

Le nombre total d'heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année est indiqué sur les bulletins de salaire.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait et leurs majorations seront, au choix du salarié, soit payées à la fin de l'année au taux majoré de 25%, soit mises en repos compensateur de remplacement.

Le choix du salarié entre le paiement des heures et l'octroi de repos compensateur de remplacement sera arrêté par année civile, et renouvelé par tacite reconduction. »

Les parties conviennent d'ajouter au paragraphe « Cadres non visés par l'horaire collectif » du point 4 de l'article II de l'accord le paragraphe suivant :

« Le nombre de jours travaillés depuis le début de l'année est indiqué sur les bulletins de salaire. »

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE III DE L'ACCORD

Les parties conviennent d'ajouter au 3ème paragraphe, la phrase suivante :

« Les absences pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle ainsi que les congés de maternité, de paternité, congés sabbatiques et congés individuels de formation ne réduiront pas le nombre de JRTT acquis, à condition que le salarié ait été présent au moins une journée dans l'année. »

Les parties conviennent de modifier le 5ème paragraphe de l'article III comme suit :

« Ces JRTT seront pris en dehors des jours fériés par journée ou demi-journée.

La notion de journée de travail s'apprécie en fonction de l'horaire collectif de l'établissement. En cas d'absence complète pour une journée de travail au sens de l'horaire collectif, une journée de RTT est décomptée indépendamment de la décomposition horaire à l'intérieur de cette journée. Une journée de travail comporte 2 demi-journées lorsqu'une pause méridienne[1] est fixée entre deux périodes de travail (généralement matin et après-midi).

[1] * La pause méridienne est une pause prise en fin de matinée.

Lorsque l'horaire collectif est organisé sur 4,5 jours, la demi-journée de l'horaire collectif pourra être prise sous forme de demi-journée de RTT dans la limite de 12 demi-journées par an.

Ainsi, pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire est réparti sur 4,5 jours (du lundi matin au vendredi midi), seule une demi-journée de RTT sera décomptée lorsque le salarié s'absentera le vendredi, dans la limite de 12 demi-journées par an. »

Les salariés dont l'horaire collectif est réparti sur 4,5 jours et ayant posé un JRTT un vendredi depuis le 1er janvier 2012 bénéficieront d'une régularisation des demi-journées prises, dans la limite de 12 demi-journées.

Les parties conviennent de modifier le 6ème paragraphe de l'article III comme suit :

« A l'occasion de la prise d'un JRTT, une somme forfaitaire de 8,40€ (4,20 € en cas de prise d'une demi-journée) sera attribuée au personnel bénéficiaire des indemnités de petit ou de grand déplacement ».

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE IV DE L'ACCORD

Les parties conviennent de modifier l'article IV de la façon suivante :

Le 3ème paragraphe est supprimé.

Dans le 4ème paragraphe, il est supprimé la limite de 10 jours par exercice pour l'alimentation du CET en JRTT.

Entre les 5ème et 6ème paragraphes, il est inséré le paragraphe suivant :

« A l'occasion de la mise de JRTT dans le CET (CET A), une somme forfaitaire de 8,40 € par jour (4,20 € en cas de mise d'une demi-journée dans le CET) sera attribuée au personnel bénéficiaire des indemnités de petit ou de grand déplacement.

Cette somme sera versée avec le salaire dès que les jours de RTT seront mis dans le CET A. »

Les 7ème et 12ème paragraphes sont supprimés.

Il est inséré un dernier paragraphe rédigé comme suit :

« Sous réserve de justifier de l'un des cas autorisés pour le déblocage anticipé de la participation (article R. 3324-22 du Code du travail), le titulaire du CET pourra demander le déblocage sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis dans le CET, à l'exception des jours de congés payés légaux. »

ARTICLE 4 – CONGES PAYES

Le décompte des congés payés légaux au sein de Cofely Endel est effectué en jours ouvrés. La durée totale du congé exigible pour une année complète de travail est de 25 jours.

Toutefois, les parties conviennent que les salariés en congés payés toute la semaine précédant un jour férié tombant un samedi bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé.

Une journée de congé sera octroyée rétroactivement aux salariés ayant posé une semaine complète de congés payés la semaine précédant le samedi 14 juillet 2012.

ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de son dépôt et s'appliquera à l'ensemble du personnel de Cofely Endel à compter de cette date.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois et une information par lettre recommandée avec accusé de réception de chaque signataire.

Pour toutes les dispositions non prévues par le présent accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 6 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord ne pourra être modifié que par l'ensemble des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant et devra être effectuée dans les mêmes conditions que celles de sa mise en place.

Dans le cas où des dispositions légales ultérieures viendraient modifier celles du présent accord, les parties se réuniraient pour en assurer l'adaptation par voie d'avenant.

ARTICLE 7 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes de la société, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.

Fait à Colombes, en 7 exemplaires, le 24 octobre 2012

Pour la Direction

Jean-Michel Théron

Thierry Le Mouroux

Pour les Organisations Syndicales

CFDT Joseph Gamer

CFE - CGC Manuel Tato Royo

CGT Yves Sampietro

FO Patrick Tirlemont