

Accord relatif à l'aménagement du temps de travail

Société GBS Services

Entre les soussignés :

La société GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Jean-Loup ROCH agissant en qualité de DRH, dûment habilité aux fins des présentes,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jérôme BILLAUD,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Préambule

La société GBS Services est issue, au 1er janvier 2017, du rapprochement des fonctions supports des sociétés ENGIE Axima, ENGIE EES, ENGIE Ineo et ENDEL Engie au sein d'une même société juridique.

Le présent accord est donc conclu dans le cadre de l'harmonisation sociale de la société GBS Services pour définir les modalités d'aménagement et de gestion du temps de travail des salariés de la société.

Les stipulations du présent accord se substituent de plein droit, à sa date d'entrée en vigueur, à toutes autres normes résultant d'accords collectifs, usages et pratiques traitant des mêmes sujets au sein de la société.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :



ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord détermine les différentes modalités d'aménagement du temps de travail applicables aux salariés de la société titulaires d'un contrat de travail à temps plein.

Le personnel intérimaire à temps plein est inclus dans le champ d'application du présent accord, sauf mention contraire.

Les éventuels salariés ou intérimaires à temps partiel feront l'objet d'un avenant spécifique à leur contrat de travail définissant leur temps de travail ainsi que la rémunération afférente, proportionnellement aux avantages accordés aux salariés à temps plein.

ARTICLE 2 CADRE DE LA DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 2.1 Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, sont exclus de la réglementation sur la durée du travail et de l'application du présent accord. Il s'agit des salariés classés à partir de la Position C2 de la Convention Collective Nationale des IAC des Travaux Publics.

Article 2.2 Dispositions applicables aux ETAM et cadres « intégrés »

Sauf exceptions, les cadres B1 sont des cadres « intégrés ».

La durée du travail est organisée sur la base de 37 heures hebdomadaires, libérant 12 jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) par an.

Sur ces 12 jours de RTT, 3 jours sont fixés par la Direction, après consultation du Comité d'Entreprise, au plus tard lors de la réunion de décembre de l'année N-1. Ces 3 jours sont appelés RTT Employeur (RTTE).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux stagiaires et apprentis. En effet, des dispositions légales ou réglementaires spécifiques s'appliquent à ces catégories de salariés.

Les modalités d'application de la journée de solidarité sont fixées chaque année dans le cadre de la NAO de la société. La date retenue pour la journée de solidarité sera par principe le lundi de Pentecôte.

Article 2.2.1 Modalités d'acquisition des jours de RTT :

La période de référence pour le décompte du nombre de jours de RTT est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. La totalité des jours de RTT est acquise au 1^{er} janvier ou à la date d'embauche si celle-ci est postérieure au 1^{er} janvier de l'année en cours, régulée selon les modalités ci-après.

Les salariés bénéficient de 12 jours de RTT dès lors qu'ils ont été présents pendant toute la période de référence, hormis les absences rémunérées ou assimilées à du temps de travail effectif, les congés et autorisations d'absence en application des dispositions légales ou

2



conventionnelles, et les absences justifiées par l'incapacité résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'absences non visées cités ci-dessus, les jours de RTT seront attribués au prorata du temps effectué et arrondis au chiffre entier supérieur, sans que ce chiffre ne puisse dépasser 12 jours.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année, pour le mois où le salarié est embauché ou quitte l'entreprise :

- Pour une embauche, un demi RTT sera acquis si l'embauche a lieu à partir du 16 du mois, un jour de RTT sera acquis si l'embauche a lieu jusqu'au 15 d'un mois.
- Pour un départ, un jour de RTT sera acquis si le départ a lieu à partir du 16 du mois, un demi jour de RTT sera acquis si le départ a lieu jusqu'au 15 d'un mois.

Article 2.2.2 Modalités de prise des jours de RTT

Hormis les 3 jours de RTTE visés plus haut, le salarié dispose des jours restant (9 pour un salarié présent sur toute la période de référence). Ces jours de RTT à la disposition du salarié s'appellent jours de RTT salarié (RTTS). Ils peuvent être pris par demi-journées.

Les jours de RTTS sont pris à l'initiative du salarié dans la limite de 5 jours successifs, avec un délai de prévenance de 4 semaines pour 5 jours consécutifs, 3 semaines pour 3 ou 4 jours consécutifs, 2 semaines pour 2 jours consécutifs et 1 semaine pour une journée de RTT.

La prise d'un jour de RTTS est soumise à l'établissement par le salarié d'une demande d'autorisation d'absence. Celle-ci nécessite la validation du supérieur hiérarchique qui peut refuser la prise du jour de RTTS pour raison de service.

Les jours de RTT pris et non acquis en fin de période ou dans le cas du départ d'un salarié en cours d'année seront déduits de sa rémunération.

Les jours de RTT devront obligatoirement être pris et soldés durant l'année civile de référence (1er janvier au 31 décembre). Aucun report sur l'année suivante ou paiement de ces jours ne pourra être envisagé, sauf situation exceptionnelle ou alimentation du compte épargne temps dans les conditions dudit accord.

Les 3 jours de RTTE sont planifiés par l'entreprise chaque année. Les jours de RTTE permettront en priorité la fermeture de l'entreprise pour les ponts. Si une année civile ne permet pas la réalisation de 3 ponts, les jours restant seraient fixés par la société à des dates permettant l'optimisation de son organisation.

En cas de maladie avant ou pendant les jours de RTT, ces derniers seraient reportés et fixés de nouveau selon les modalités fixées plus haut.

Article 2.2.3 Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de jours de RTT si leur temps de travail prévu au contrat de travail le prévoit.

En l'absence d'acquisition de jours de RTT, les jours de fermeture de l'entreprise (RTTE) seraient à récupérer dans le cadre de l'année civile.

 3
A large handwritten signature in blue ink is on the left. To its right are several smaller initials and signatures in blue ink, including 'JZ', 'FV', 'FP', and 'JB'.

Article 2.2.4 Heures supplémentaires

Les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la 37^{ème} heure sont des heures supplémentaires, majorées et payées dans le mois. Ces heures peuvent également être récupérées, au choix du salarié.

Les éventuelles heures supplémentaires sont réalisées sur demande écrite de la hiérarchie (par courriel), le cas échéant après demande du salarié.

Les heures effectuées au-delà de la 37^{ème} heure et jusqu'à la 48^{ème} heure entrent dans le contingent annuel légal. Les heures effectuées au-delà de la 37^{ème} et jusqu'à la 45^{ème} bénéficient d'une majoration de salaire de 25%. Les heures effectuées à partir de la 46^{ème} bénéficient d'une majoration de salaire de 50%.

Le Comité d'Entreprise sera informé annuellement du nombre d'heures supplémentaires réalisées.

Article 2.3 Dispositions applicables aux Cadres en forfait jours

Article 2.3.1 Cadres concernés par la définition de cadres en forfait jours

Conformément aux dispositions conventionnelles et légales, seuls les cadres autonomes, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent signer une convention individuelle de forfait jours.

Dans le cadre du présent accord, les cadres en forfait jours correspondent aux classifications B2 et suivantes de la Convention Collective des Travaux Publics. Ainsi, sauf exceptions, les cadres B1 sont des cadres soumis aux horaires collectifs.

Les cadres nouvellement embauchés pourraient se voir appliquer l'horaire collectif et non une convention de forfait jours, si lors des entretiens de recrutement, l'évaluation de leur autonomie et de leur potentiel d'intégration le justifiaient. La réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps serait examinée chaque année, et le cas échéant, il leur serait proposé de signer une convention individuelle de forfait jours.

Les ETAM qui sont nouvellement promus sont classés, dans la grande majorité des cas, dans la classification B1. Si la classification B2 devait être retenue, le statut cadre proposé pourrait, dans un premier temps, ne pas être en forfait jours si l'évaluation de leur autonomie le justifiait. La réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps serait examinée chaque année, et le cas échéant, il leur serait proposé de signer une convention individuelle de forfait jours.

Article 2.3.2 Convention individuelle de forfait jours

Préalablement à la mise en place du forfait jours, le salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel il est informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte sachant que, sauf cas d'absence non rémunérée ou d'entrée/sortie en cours de mois, la rémunération mensuelle des salariés en forfait jours est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail effectif réalisé.

4


Chaque convention individuelle de forfait jours doit faire l'objet d'une clause spécifique intégrée au contrat de travail du salarié, soit lors de l'établissement du contrat de travail, soit par avenant. Elle doit recueillir l'accord exprès du salarié.

Elle indique l'emploi justifiant l'autonomie dont dispose le salarié ainsi que le nombre de jours travaillés dans l'année et les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail sans référence horaire.

Durée du travail

Le nombre de jours de travail pour une année complète est de 218 jours maximum par an, pour une année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. La journée de solidarité est comprise dans les 218 jours.

Les jours de congé d'ancienneté et les éventuels jours de fractionnement, viennent en déduction des 218 jours.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

Pour les entrées ou promotions en cours d'année, un prorata du nombre de jours à travailler sera effectué compte tenu de la date d'adhésion au dispositif et de l'éventuelle absence de droit acquis en matière de congés payés.

Toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ou légale et les absences maladie non rémunérées doivent être déduits du nombre annuel de jours travaillés fixés dans le forfait.

Limites à la durée du travail

Compte tenu de l'absence de référence horaire de travail, les salariés sous convention individuelle de forfait jours bénéficient, a minima, d'un repos quotidien de 11 h 00 consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 h 00 consécutives, ainsi que de la prise effective de leurs congés payés, de leurs jours de repos et des jours fériés.

Dans le cadre du « droit à la déconnexion », les salariés sous convention individuelle de forfait jours doivent également veiller à un usage limité des moyens de communication technologique mis à leur disposition dans le cadre de leur fonction. A titre d'exemple, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors de leur temps de travail. Quant à leur charge de travail et à l'amplitude de leurs journées de travail elles doivent être raisonnables pour permettre une réelle conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Suivi du temps de travail

Les salariés sous convention individuelle de forfait jours bénéficient, en outre, d'un suivi individuel régulier lequel s'effectue par le biais d'un document individuel de suivi précisant les périodes d'activité ainsi que les jours de repos et de congés.

Ce document contient une zone de commentaires qui permettra, le cas échéant, au salarié d'alerter sa hiérarchie sur toute difficulté concernant sa charge de travail. Il est conservé pendant une durée de 3 ans.

Entretien individuel de suivi des forfaits jours

Les salariés sous convention de forfait jours bénéficient d'un entretien au moins annuel avec leur supérieur hiérarchique, distinct de l'entretien annuel d'évaluation. Cet entretien est l'occasion d'aborder :

- la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activités,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
- la rémunération du salarié.

Il permet ainsi de réaliser un bilan de la période écoulée et de mesurer l'impact du forfait jours sur la vie professionnelle et non professionnelle du salarié.

Lors de modifications importantes dans les fonctions du salarié, un entretien exceptionnel devra être tenu à la demande de celui-ci afin de déterminer s'il remplit les conditions d'autonomie requises pour conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Rémunération

La rémunération des cadres au forfait jours, sauf cas d'absence non rémunérée ou d'entrée/sortie en cours de mois, est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie.

En cas d'embauche d'un cadre sous forfait jours en cours de mois, une retenue proportionnelle à l'absence sera déduite de la rémunération mensuelle.

En cas de départ d'un cadre sous forfait jours en cours de mois, une retenue proportionnelle à l'absence sera déduite de la rémunération mensuelle.

En cas d'absence non rémunérée d'un cadre sous forfait jours en cours de mois, une retenue proportionnelle à l'absence sera déduite de la rémunération mensuelle.

Article 2.3.3 Gestion des Jours de repos

Pour une année civile travaillée, les salariés au forfait jours bénéficient de 12 jours de repos par an, en sus des jours fériés, congés légaux et conventionnels. Les jours de repos sont pris par journées entières.

Les absences ne donnent pas droit à acquisition de jours de repos. Les salariés embauchés en cours d'année ou signant une convention individuelle de forfait jours en cours d'année, bénéficieront de ces jours de repos au prorata de leur temps de travail effectif.

Sur ces 12 jours de repos, 3 jours sont fixés par la Direction aux dates fixées pour les ETAM et cadres intégrés.

Le salarié concerné dispose librement des jours de repos restant (9 pour un salarié présent sur toute la période de référence). Les jours de repos sont pris à l'initiative du salarié dans la limite de 5 jours successifs, avec un délai de prévenance de 4 semaines pour 5 jours consécutifs, 3 semaines pour 3 ou 4 jours consécutifs, 2 semaines pour 2 jours consécutifs et 1 semaine pour une journée de repos.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and marks on the right.

Les jours de repos doivent être pris durant l'année civile de référence (du 1er janvier au 31 décembre) et devront être soldés au plus tard au 31 décembre de chaque année. Aucun report ou paiement de ces jours ne pourra être envisagé, sauf situation exceptionnelle ou alimentation du compte épargne temps dans les conditions dudit accord.

Les jours de repos pris et non acquis en fin de période ou dans le cas du départ d'un salarié en cours d'année seront déduits de sa rémunération.

Pour une embauche ou un départ en cours de mois, quelle que soit la date de l'événement, un jour de repos sera acquis.

ARTICLE 3 - REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Hors cadres en forfait jours, le temps de travail effectif hebdomadaire est de 37 heures, du lundi au vendredi, soit une moyenne de 7 h 40 centièmes (7 h 24 mn) par jour.

Afin de concilier souplesse dans la gestion de son temps et organisation managériale des équipes, chaque salarié devra informer son manager de proximité de sa plage horaire de travail « quasi habituelle ».

Chaque salarié aura la possibilité de faire évoluer son horaire de travail à l'intérieure de l'amplitude maximale définie à l'article 3.1 du présent accord.

De manière exceptionnelle, des modifications d'horaires peuvent être décidées par la hiérarchie, en fonction des nécessités du service et dans la limite et le respect des règles légales et conventionnelles.

Les horaires de travail d'une journée précédant un pont ou d'un jour férié précédant un samedi pourront être aménagés de manière spécifique après information des Délégués du Personnel concernés.

3.1 Amplitudes maximales d'une journée de travail

Le temps de travail doit s'inscrire dans le cadre de l'amplitude maximale 07 h 30 – 19 h 00.

3.2 Bornes fixes

Le temps de présence obligatoire s'inscrit dans la période 09 h 30 – 16 h 00 du lundi au jeudi et 09 h 30 – 15 h 45 le vendredi.

La pause méridienne est prise dans la borne 11 h 45 – 14 h 00.

3.3 Pause méridienne

Une pause méridienne minimale de 45 minutes est obligatoire.

3.4 Encadrement des horaires

Certains emplois et/ou activités pourront nécessiter des horaires fixes, ou d'une amplitude réduite. Ces emplois et/ou services feront l'objet d'une information et d'une consultation du Comité d'Entreprise et du CHSCT.

3.5 Modalités de suivi du temps de travail

Un décompte hebdomadaire du temps de travail sera mis en place.

ARTICLE 4 – CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Le Comité d'Entreprise sera consulté sur le présent accord, en amont de sa mise en œuvre.

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR – DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et **prendra effet le 1^{er} janvier 2018.**

Il pourra faire l'objet de révisions, conformément aux règles légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de six mois. Cette dénonciation sera alors adressée à chaque partie signataire et notifiée à la DIRECCTE.

ARTICLE 6 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 09 novembre 2017.

Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Jean-Loup ROCH

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON

Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON