



**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES
DU 25 MARS 2010**

Entre les soussignés

La société ENGIE Energie Services, dont le siège social est T1 – 1, place Samuel Champlain – 92 930 PARIS LA DEFENSE Cedex, prise en la personne de son représentant légal en exercice, Philippe SARRE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Ci-après dénommée ENGIE Energie Services

Et

Les Délégations Syndicales :

- CFDT, représentée par Monsieur Hervé WARTON
- CFE-CGC, représentée par Monsieur Patrick LASNIER-CONFOLANT
- CGT, représentée par Monsieur Brahim BORNJ
- FO, représentée par Monsieur Michel DIRIX

D'autre part,

ENGIE Energie Services
Tour T1 – Faubourg de l'Arche
1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense Cédex – France
T +33 (1) 41 20 10 87

ENGIE Energie Services : SA au capital de 698 555
RCS Nanterre 552 046 955 – APE 3530Z
Siège social : 1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense Cedex

PREAMBULE

Dans le cadre de son projet de réorganisation, l'Entreprise a engagé des négociations en vue d'harmoniser les règles applicables aux personnels fonctionnels et opérationnels. Des accords d'entreprise portant notamment sur l'aménagement du temps de travail des non cadres ont été signés respectivement le 23 novembre 2017 et le 18 décembre 2019.

L'article 5 de l'accord du 25 mars 2010 portant sur l'aménagement du temps de travail des cadres prévoit que « *dans l'hypothèse où il serait conclu un accord collectif national relatif à l'aménagement du Temps de Travail des Non cadres dont la mise en œuvre aboutirait à l'octroi de plus de 12 jours de repos sur l'année, une négociation devra s'ouvrir entre les parties de manière à tenir compte de cette évolution et, le cas échéant, amender le dispositif du présent accord* ».

Les parties se sont donc réunies pour répondre à cet engagement.

L'autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches est un facteur de bien-être, de qualité de vie au travail et de réalisation pour les cadres qui bénéficient d'un statut de cadre « autonome ». Les parties s'accordent pour dire qu'il convient de préserver cette autonomie. L'autonomie rend possible la conclusion d'une convention de forfait en jours écrite entre le cadre autonome et l'entreprise.

Il est convenu que la mise en œuvre de ce forfait ne devra pas dégrader la qualité des conditions de travail et la santé des salariés cadres autonomes, particulièrement en matière de durée du travail et de temps de repos, et qu'elle assurera une bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle, levier majeur de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

En raison de leurs fonctions et de leurs responsabilités, les salariés cadres disposent d'une importante autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur emploi du temps. En conséquence, ils ne sont pas amenés à suivre l'horaire collectif du service auquel ils sont intégrés.

Les parties conviennent à cet effet, de privilégier la prise des jours de repos afin d'assurer des temps de repos et de veiller à une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, levier majeur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, le paiement et/ou l'affectation des jours de repos dans un compte épargne temps sont autorisés dans les limites fixées par le présent avenant.

Les parties rappellent que les dispositions prévues par les accords sur l'astreinte des cadres, sur le droit à la déconnexion et sur le Compte Epargne Temps (CET) demeurent applicables.

En application des dispositions des articles L.3121-63 et suivants du Code du travail tels qu'issus de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et sur le fondement de l'article 12, I, de ce texte, cet avenant modifie et complète l'accord du 25 mars 2010 portant sur l'aménagement du temps de travail des cadres.

C'est ainsi qu'après s'être réunies les 12 mai, 25 mai, 29 Juin, 7 septembre, 24 novembre 2020, les parties signataires, réaffirmant l'importance du dialogue et de la concertation, sont convenues de ce qui suit :

SOMMAIRE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 2.1 : Prise des Jours de Repos

Article 2.2 : Placement en CET et Rachat

Article 2.3 : Incidence des périodes d'absence, d'entrée ou de sortie en cours d'année

Article 2.3.1 Incidence des périodes d'absences en cours d'année

Article 2.3.2 Incidence des entrées et sorties en cours d'année

Article 2.4 : Modalités de suivi

Article 2.4.1 Suivi individuel

Article 2.4.2 Entretien individuel annuel

Article 2.5 : Droit à la déconnexion

Article 2.6 : Caractéristiques de la convention de forfait annuel en jours conclue avec le salarié

Article 2.7 : Forfait jours réduit

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Article 3.1 : Jours de congés payés supplémentaires

Article 3.2 : Congés payés légaux

Article 3.3 : Congés supplémentaires pour ancienneté

Article 3.4 : Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 CGI)

Article 3.5 : Fermeture exceptionnelle sur les « ponts » et sur la journée de solidarité

Article 3.5.1 Fermeture exceptionnelle sur les « ponts »

Article 3.5.2 Fermeture exceptionnelle sur la journée de solidarité

Article 3.6 : Participation patronale aux frais de repas

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ARTICLE 5 : SUIVI, REVISION ET DENONCIATION

Article 5.1 : Révision

Article 5.2 : Dénonciation

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6.1 : Durée de l'avenant et date d'effet

Article 6.2 : Dépôt de l'avenant

Article 6.3 : Notification de l'avenant

Article 6.4 : Substitution

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

L'article 1 de l'accord initial du 25 mars 2010 sur le champ d'application reste inchangé.

ARTICLE 2 : MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 2 de l'accord initial du 25 mars 2010 sur les modalités d'organisation du temps de travail est désormais rédigé comme suit :

Les salariés relevant de la catégorie des Cadres telle que définie au premier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord initial du 25 mars 2010, disposent d'une très large autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur emploi du temps. C'est ainsi que la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif. Le décompte de la durée du travail dans le cadre de l'horaire hebdomadaire n'est donc pas pertinent pour cette catégorie de salariés. Le suivi du temps de travail sera assuré par un décompte en jours conformément aux dispositions de l'article 2-4-1.

C'est la raison pour laquelle il a été convenu de mettre en place un aménagement du temps de travail sous forme de « forfait annuel en jours » propre à ce personnel. Le salarié bénéficiant d'une convention individuelle de forfait jours perçoit une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de sa mission et prenant en compte les sujétions qui s'imposent pour l'accomplissement de ses fonctions.

Ce caractère forfaitaire ne doit cependant pas conduire à une surcharge de travail et c'est par respect pour ce principe fondamental qu'il est indispensable de respecter un droit à la déconnexion pour le cadre lui-même et pour ses collègues de travail.

Le décompte du temps de travail se fait exclusivement à la journée travaillée, soit 209 jours ouvrés sur une période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année. Les journées de travail sont réalisées principalement du lundi au vendredi.

Le cas échéant, le forfait est réduit en fonction du nombre de jours d'ancienneté acquis par les salariés concernés.

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (209 jours), les cadres bénéficient de jours de repos dont le nombre varie d'une année sur l'autre en fonction notamment du calendrier de l'année et du positionnement des jours fériés (cf. annexe 1). Ce nombre de jours sera communiqué par l'employeur au cours du mois de mai précédent la période de référence d'acquisition des jours de repos concernée.

L'acquisition des jours de repos se fait chaque mois au prorata du temps de présence (y compris congés payés et temps de formation dans le cadre du plan de formation ou du CPF) au cours de l'exercice de référence congés payés.

Il est rappelé qu'en égard à la santé du salarié, le respect de ses temps de repos est impératif et s'impose, même si le salarié cadre dispose d'une autonomie et d'une indépendance dans l'organisation de son activité.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, la durée du travail annuelle de celui-ci pourra être fixée selon un nombre de jours inférieur au plafond susvisé. Dans ce cas d'un forfait jour dit « réduit », les jours de repos y afférents seront réduits au *prorata temporis*.

Les salariés soumis au forfait en jours doivent bénéficier, au minimum, des temps de repos obligatoires prévus par le Code du Travail actuellement en vigueur et pour autant qu'ils le

demeureront, soit à ce jour :

- 11 heures consécutives au titre du repos journalier entre chaque journée de travail ;
- 35 heures consécutives au titre du repos hebdomadaire (24 heures + 11 heures), incluant, sauf dérogation réglementaire ou conventionnelle, le dimanche. Sauf circonstances exceptionnelles, les salariés privilégient le repos hebdomadaire le weekend (samedi/dimanche).

De plus, afin de protéger la santé et la sécurité des intéressés, outre les temps hebdomadaires et quotidiens de repos obligatoires, les salariés soumis au forfait-jours bénéficient obligatoirement au moins d'une pause quotidienne au sein d'une journée de travail.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et d'un temps de pause implique pour ce dernier, un droit à la déconnexion professionnelle des outils de communication à distance, conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise portant sur le droit à la déconnexion du 27 novembre 2018.

Article 2.1 : Prise des Jours de Repos

Les jours de repos visés à l'article 2 du présent avenant, dont l'initiative appartient au salarié, doivent être planifiés et sont pris par journée ou demi-journée.

La prise de ces jours est subordonnée à la validation par la hiérarchie dans un délai de prévenance raisonnable. Il est rappelé que la date de prise effective du repos ne doit pas être un obstacle au bon fonctionnement du service.

Toutefois, la Direction pourra imposer la date de 3 jours de repos au maximum par an (journée de solidarité et ponts), après une information de chacun des CSE de la société, portant sur les services fermés et les services devant assurer une présence minimale, selon les dispositions prévues à l'article 3.5.

Article 2.2 : Placement en CET et Rachat

Il est ajouté à l'article 2.2. de l'accord initial du 25 mars 2010 le dernier alinéa suivant :

En application de l'accord relatif au compte épargne temps d'entreprise en date du 8 novembre 2017, les cadres peuvent placer dans le CET tout ou partie des congés payés ouverts conventionnels (ancienneté et 6^{ième} semaine) et tout ou partie des jours de repos acquis, **dans la limite de 12 jours par année.**

Les cadres qui n'utiliseront pas la totalité de ce contingent (12 jours) pourront, à leur seule initiative, renoncer sous contrepartie financière (rachat avec majoration) à des jours de repos, **à concurrence du solde des 12 jours.**

Autrement dit, la somme des jours de repos auxquels le cadre renonce sous contrepartie financière et des jours de repos/congés conventionnels placés en CET **ne peut excéder 12 jours par an.**

Les autres dispositions de l'article 2.2 de l'accord du 25 mars 2010 portant sur l'aménagement du temps de travail des cadres demeurent inchangées.

Article 2.3 : Incidence des périodes d'absence, d'entrée ou de sortie en cours d'année

L'article 2.3 de l'accord initial du 5 mars 2010 sur l'incidence des périodes d'absence, d'entrée ou de sortie en cours d'année est désormais rédigé comme suit :

Article 2.3.1 Incidence des périodes d'absences en cours d'année

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilées à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail, par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait. Cette imputation viendra réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Parallèlement, sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels et dès lors que l'acquisition du nombre de jours de repos est déterminée en fonction du temps de présence mensuel, leur nombre sera réduit proportionnellement à la durée des absences non assimilées à du temps de travail effectif par la Loi.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle de base.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

A titre d'exemple, il ne pourra pas être demandé à un cadre absent pour cause de maladie de travailler 209 jours. En parallèle, le nombre de jours de repos sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Article 2.3.2 Incidence des entrées et sorties en cours d'année

Les parties conviennent que le plafond visé à l'article 2 du présent accord représente le nombre de jours travaillés dus par le salarié ayant conclu une convention de forfait en jour à l'entreprise sur la période de référence complète.

Ainsi, lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le plafond du nombre de jours travaillés est calculé au prorata des jours calendaires écoulés en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non dus ou non pris.

Dans ces conditions, le nombre de jours de repos auquel le salarié peut effectivement prétendre est également proratisé.

Article 2.4 : Modalités de suivi

L'article 2.4 de l'accord initial du 5 mars 2010 sur les modalités de suivi du forfait en jours est désormais rédigé comme suit :

Article 2.4.1 Suivi individuel

Le nombre de jours travaillés est décompté à l'aide des outils de suivi mis à la disposition des salariés par l'entreprise. Ce suivi mensuel, est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos. Le salarié est tenu d'établir ce suivi mensuel qui fait, notamment, apparaître :

- les dates des journées et demi-journées travaillées,
- les dates des journées et demi-journées de congés payés légaux et conventionnels, des journées et demi-journées de repos (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, jours de repos, etc.).

En outre, lorsqu'un salarié constate qu'il n'est pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, il doit, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai sa hiérarchie, afin qu'une solution lui permettant de respecter les dispositions légales, soit trouvée.

Le salarié informe également sa hiérarchie des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Après cette alerte, la hiérarchie s'assurera d'un retour à la normale de la charge de travail dans un délai raisonnable.

La hiérarchie s'assure que les congés légaux et conventionnels et les jours de repos sont planifiés et pris. A cet effet, un point est réalisé entre le salarié concerné et son manager en octobre et un autre point en mars.

Article 2.4.2 Entretien individuel annuel

Le salarié soumis au forfait annuel en jours bénéficie d'un entretien annuel au cours duquel il est amené à discuter avec sa hiérarchie de la charge de travail résultant de ses responsabilités, de l'organisation du travail dans l'entreprise, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que des modalités de rémunération.

Cet entretien se déroule de manière distincte de l'entretien annuel de performance, ce qui permet, notamment, au salarié et à sa hiérarchie de s'assurer que les objectifs et les moyens associés sont compatibles avec des conditions de travail de qualité.

Article 2.5 : Droit à la déconnexion

Il est inséré un article 2.6 dans l'accord initial du 25 mars 2010 rédigé comme suit :

Les salariés cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait jours peuvent exercer leur droit à la déconnexion selon les modalités prévues par l'accord d'entreprise en vigueur sur le droit à la déconnexion.

Article 2.6 : Caractéristiques de la convention de forfait annuel en jours conclue avec le salarié

Il est inséré un article 2.6 dans l'accord initial du 25 mars 2010 rédigé comme suit :

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours requiert l'accord écrit du salarié concerné.

Cette convention est formalisée :

- Pour les nouveaux embauchés, dans le contrat de travail dans le cadre d'une convention individuelle de forfait ;
- Pour les évolutions au statut cadre, par voie d'avenant au contrat de travail.

Cette convention ou cet avenant fixera notamment le nombre de jours travaillés dans l'année, la période annuelle de référence, et la rémunération.

Article 2.7 : Forfait jours réduit

Il est inséré un article 2.7 dans l'accord initial du 25 mars 2010 rédigé comme suit :

Une convention individuelle de forfait annuel en jours « réduit » pourra également être conclue avec des salariés en deçà de 209 jours ouvrés.

Dans ce cas, la rémunération forfaitaire du salarié sera fixée proportionnellement au nombre de jours de travail fixés par les parties dans le cadre de la convention individuelle de forfait.

Sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance dont dispose le salarié dans l'organisation de son temps de travail, et afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité de service, les parties pourront, en cas de forfait en jours réduits, convenir de fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Il est rappelé que conformément aux règles légales, le forfait en jours réduit ainsi convenu entre les parties n'entraîne pas application des dispositions légales et conventionnelles relatives au travail à temps partiel.

Article 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

L'article 3 de l'accord initial du 25 mars 2010 portant sur des dispositions spécifiques est désormais rédigé comme suit :

Article 3.1 : Jours de congés payés supplémentaires

Le paragraphe 2 de l'article 3.1 sur les jours de congés supplémentaires de l'accord initial du 25 mars 2010 est adapté comme suit :

Il est précisé qu'il a été tenu compte des 5 jours de congés supplémentaires pour la détermination des 209 jours travaillés.

Les autres dispositions de l'article 3.1 demeurent inchangées.

Article 3.2 : Congés payés légaux

Un nouvel article 3.2 est inséré dans l'accord initial du 25 mars 2010 et rédigé comme suit :

Le calcul des congés payés s'effectue en jours ouvrés. Ainsi, les salariés acquièrent 2,08 jours par mois de travail effectif, 25 jours ouvrés par an, hors congés d'ancienneté, pour un droit complet à congé

La période d'acquisition des congés légaux est fixée du 1^{er} juin N au 31 mai N+1. L'analyse des droits à congés d'ancienneté se fait à la date du 31 mai.

La période de prise de congés s'étend du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

Le droit à congé doit obligatoirement s'exercer chaque année.

Quel que soit l'horaire de travail, le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Les salariés ayant un droit complet à congés doivent prendre 15 jours ouvrés minimum pendant la

période du 1^{er} juin au 31 octobre, dont 10 jours ouvrés au moins en continu, dans la limite de 20 jours ouvrés maximum en continu, sauf dans les cas pour lesquels la loi autorise la prise d'un congé en une seule fois pour une durée de 25 jours ouvrés.

Les salariés peuvent ainsi prendre moins de 20 jours ouvrés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Dans ce cas, il est expressément convenu entre les parties qu'aucun congé supplémentaire au titre du fractionnement du congé principal n'est dû au salarié.

Le fractionnement des congés à la demande du salarié n'ouvre pas droit aux congés supplémentaires pour fractionnement. Dans le cas où l'employeur serait à l'initiative de la demande de prendre moins de 20 jours ouvrés sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié bénéficiera de jour(s) supplémentaire(s) pour fractionnement dans les conditions prévues par la loi.

En dehors des cas prévus par la loi, le report des congés payés n'est pas autorisé, sauf circonstances exceptionnelles. Ainsi, un planning prévisionnel de semaine(s) de congés sera établi par la hiérarchie, en fonction des souhaits formulés par les salariés.

Après avoir collecté au préalable l'ensemble des demandes, selon le planning ci-dessus, l'accord de la hiérarchie doit être donné dans un délai d'un mois suivant la date de remise des demandes de congé. Sans réponse au terme de ce délai, la demande du salarié sera considérée comme acquise, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 3.3 : Congés supplémentaires pour ancienneté

En complément des dispositions de l'article 31.3 de la convention collective nationale des cadres des équipements thermiques, un article 3.3 est inséré dans l'accord initial du 25 mars 2010 et rédigé comme suit :

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants qui s'acquièrent au 1^{er} juin :

- Après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvré
- Après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrés
- Après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés
- Après 25 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrés

Article 3.4 : Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 CGI transformé en PERO)

L'article 3.2 de l'accord initial du 25 mars 2010 sur le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 CGI transformé en PERO) devient l'article 3.4.

Les parties constatent que les engagements pris en application de l'article 3.2 de l'accord initial du 25 mars 2010 ont été mis en œuvre par la conclusion d'un accord collectif du même jour sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des cadres.

Il est précisé que le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dit « article 83 » a été transformé en PERO par accord en date du 6 novembre 2020.

Article 3.5 : Fermeture exceptionnelle sur les « ponts » et sur la journée de solidarité

Un article 3.5 est inséré dans l'accord initial du 25 mars 2010 et rédigé comme suit :

Article 3.5.1 Fermeture exceptionnelle sur les « ponts »

Compte tenu de la faible activité constatée les jours de travail isolés entre un jour férié et les jours habituels de repos de l'entreprise, l'entreprise pourra adopter une activité réduite dans ces

situations.

Les jours de pont (au plus deux jours par an) ainsi retenus feront l'objet d'une information préalable du Comité Social et Economique d'Etablissement, au cours de la première réunion de l'année.

Dans le cadre de cette activité réduite, tous les salariés dont la présence n'est pas imposée par les besoins du service à la clientèle feront le « Pont ». Dans ce cadre, ils devront poser par ordre de priorité :

- Des jours de congés conventionnels,
- Des jours de repos (JR),
- Des jours stockés dans le CET.

Article 3.5.2 Fermeture exceptionnelle sur la journée de solidarité

Par principe, la Direction imposera la fermeture exceptionnelle de l'entreprise le jour de solidarité qui est fixé conventionnellement au Lundi de Pâques.

Les cadres au forfait jours devront poser pour cette journée par ordre de priorité :

- Un jour de congé conventionnel,
- Un jour de repos,
- Un jour stocké dans le CET.

Ce principe s'appliquera à l'ensemble des journées de même nature qui seraient décidées ultérieurement par le législateur.

Article 3.6 : Participation patronale aux frais de repas

A défaut de la possibilité d'accéder à un restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, les cadres se verront attribuer un titre restaurant, pour chaque journée de travail, diminué des repas pris en charge par la Société, des jours d'absence (congés, récupération, maladie, JRTT, etc...), conformément à l'article 3 du décret du 22 décembre 1967.

La contribution patronale dans l'un et l'autre cas est identique.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions transitoires prévues à l'article 4 de l'accord du 25 mars 2010 ne sont plus applicables depuis le 1^{er} juillet 2020, car elles sont devenues sans objet.

A titre de disposition transitoire et afin de tenir compte du délai de mise en œuvre des dispositions du présent avenant, il est exceptionnellement accordé aux cadres une journée non travaillée rémunérée en 2021, en l'occurrence le vendredi 14 mai 2021.

ARTICLE 5 : SUIVI, REVISION ET DENONCIATION

Il est inséré un article relatif à la révision et à la dénonciation rédigé comme suit.

Article 5.1 : Révision

Dans les conditions prévues aux articles L 2261-7-1 et 2261-8 du code du travail, les parties signataires de l'accord du 25 mars 2010 portant sur l'aménagement du temps de travail des cadres

et de ses avenants ont la faculté de les modifier.

La demande de révision qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

En application des dispositions de l'article L.2261-7-1 précité, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement:

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterait(en)t s'engager dans cette voie, devra (ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de un mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5.2 : Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6.1 : Durée de l'avenant et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juin 2021, à l'exception des dispositions de l'article 4 qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} mai 2021.

Article 6.2 : Dépôt de l'avenant

Un exemplaire du présent avenant sera déposé :

- sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail,
- et, auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion, avec les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

Article 6.3 : Notification de l'avenant

Le présent avenant sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Article 6.4 : Substitution

Les présentes dispositions constituent un avenant de révision de l'accord relatif à l'accord d'harmonisation relatif à l'organisation du temps de travail des cadres du 25 mars 2010.

A ce titre, il se substitue de plein droit à toute stipulation de l'accord initial du 25 mars 2010 qu'il modifie.

Les autres dispositions de l'accord initial du 25 mars 2010 sur l'harmonisation relatif à l'organisation du temps de travail des cadres de ENGIE Energie Services SA non contraires au présent avenant demeurent en vigueur.

Le présent avenant est fait à Paris La Défense, le 18 décembre 2020

En cinq exemplaires, dont deux pour les formalités de dépôt.

La Direction
Philippe SARRE

CFDT
Hervé WARTON

CFE-CGC
Patrick LASNIER-CONFOLANT

CGT
Brahim BORNJ

FO
Michel DIRIX

ANNEXE 1

MODALITES DE CALCUL DES JOURS DE REPOS

Les parties conviennent que les modalités de calcul du nombre de jours de repos dans le cadre de la convention de forfait en jours dont le plafond de nombre de jours travaillés est fixé à 209 jours par an sont les suivantes.

En premier lieu, afin d'obtenir le nombre de jours « *potentiellement travaillables* », sont déduits des 365 ou 366 jours calendaires de l'année constituant la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante) :

- les samedis et dimanches (104 ou 105 jours) ;
- les jours fériés ne tombant pas un samedi ou un dimanche hors journée de solidarité (variables chaque année) ;
- les congés payés légaux (25 jours) ;
- les congés supplémentaires cadres (5 jours).

En second lieu, le nombre de jours de repos pouvant être acquis sur une période de référence complète est déterminé comme suit :

Nombre de jours « *potentiellement travaillables* » - 209 jours travaillés = nombre de jours de repos