



**ACCORD RELATIF A
L'ORGANISATION DU TEMPS DE
TRAVAIL
ET SES ACCESSOIRES
POUR LE PERSONNEL
DU GROUPE II
DES AGENCES
ET DES BUSINESS LINES**

ENGIE ENERGIE SERVICES

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
92030 Paris La Défense Cédex

Entre les soussignés

La Société ENGIE Energie Services, dont le siège social est situé 1, place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche à Paris La Défense (92930), prise en la personne de son Directeur des Ressources Humaines, Philippe SARRE, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes.

D'une part,

Ci-après dénommée « l'entreprise »

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la société ENGIE Energie Services :

- CFDT, représentée par Hervé WARTON, Délégué Syndical Central
- CFE-CGC, représentée par Patrick LASNIER-CONFOLANT, Délégué Syndical Central
- CGT, représentée par Brahim BORNİ, Délégué Syndical Central
- FO, représenté par Michel DIRIX, Délégué Syndical Central

D'autre part,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE QUE :

L'environnement économique et social en évolution constante nécessite un statut social harmonisé et adapté aux contraintes d'exploitation des contrats commerciaux. Ces évolutions nécessitent d'harmoniser et de moderniser, dans un souci de traitement uniforme de l'ensemble des salariés, les règles au sein de l'entreprise, qui comptait encore de nombreux accords spécifiques régionaux.

Le nouveau corpus de règles relatif à l'organisation du temps de travail et ses accessoires du personnel du Groupe II est précisé dans le présent texte.

Cet accord qui complète et précise éventuellement les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique, se donne notamment pour objectif de répondre au mieux aux contraintes d'exploitation des contrats commerciaux d'aujourd'hui et de demain dans un environnement évolutif tout en préservant la Qualité de Vie au Travail des salariés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord d'entreprise vient compléter les nombreux accords harmonisés qui existent déjà au sein d'ENGIE Energie Services, notamment sur la structure de rémunération (13ème mois, prime de vacances), la protection sociale (frais de santé, prévoyance), l'Organisation du Temps de Travail (OTT) des cadres, ou encore l'égalité professionnelle.

La Direction de l'Entreprise et les organisations syndicales représentatives, dans un esprit d'ouverture et de dialogue, ont mené une large négociation afin d'harmoniser les statuts des collaborateurs des agences et BL et ainsi parvenir à l'accord qui suit.

L'entreprise encourage le dialogue entre les employés et leur responsable hiérarchique afin que les modèles les mieux adaptés aux nécessités opérationnelles et aux aspirations des salariés soient mis en place.

Ceci étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :

SOMMAIRE

A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SES ACCESSOIRES POUR LE PERSONNEL NON CADRE DU GROUPE II	5
1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD.....	5
2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DU GROUPE II.....	6
2.1 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR PERIODE DE PLUSIEURS SEMAINES.....	6
a – Lissage de la rémunération et incidences des arrivées/départs en cours de période de référence...	6
b – Gestion des absences.....	7
2.2 – DUREE DES POSTES	7
3. PRIMES D'ACTIVITE DU PERSONNEL DU GROUPE II.....	7
3.1 - PRIMES DE QUART	7
3.2. PRIME DITE DE REMPLACEMENT AU PIED LEVE	8
4 – CONGES PAYES LEGAUX.....	8
5. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	10
5.1. GARANTIES SUR LE PASSAGE D'UN POSTE RATTACHE AU GROUPE II ET RELEVANT DU STATUT DES TRAVAILLEURS DE NUIT A UN POSTE DE JOUR	10
5.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES FEMMES ENCEINTES AFFECTEES A UN POSTE DU GROUPE II RELEVANT DU STATUT DE TRAVAILLEUR DE NUIT.....	10
5.3. ACCES A LA FORMATION	10
B. DISPOSITIONS DIVERSES	11
1. EFFET DU PRESENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS DES ACCORDS AYANT LE MEME OBJET	11
2. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	11
3. COMMISSION DE SUIVI.....	11
4. REVISION.....	11
5. DENONCIATION	12
6. NOTIFICATION - DEPOT - PUBLICITE DE L'ACCORD	12

A. Organisation du temps de travail et ses accessoires pour le personnel non cadre du Groupe II

1. Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord régit le statut collectif du personnel OETAM **relevant strictement du groupe II** de la société ENGIE Energie Services en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

La Convention collective Nationale (IDCC 998) définit ainsi le personnel du groupe II :

- « **Le groupe II.1** regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un **cycle continu** (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés) pendant une **période s'étendant au minimum** sur l'ensemble de la saison de chauffe ».

Pour ces salariés, la durée moyenne de travail effectif devra être égale à 31,50h sur le cycle. Les heures comprises en 31,50h et 35 heures en moyenne ne sont pas des heures supplémentaires donnant lieu à majoration. Par défaut, ces heures sont récupérées. Toutefois, à la demande du salarié ces heures pourront faire l'objet d'un paiement après accord de la hiérarchie

- « **Le groupe II.2** regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un **cycle soit semi-continu, soit discontinu (2x8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée** ».

Pour ces salariés, la durée moyenne effective de travail devra être égale à 35h.

Il faut bien distinguer les organisations du groupe II-2 des organisations qui, tout en ressemblant aux organisations du groupe II-2, sont différentes et ne sont donc pas couvertes par le présent accord.

Les organisations du groupe II-2 répondent aux caractéristiques suivantes et impératives :

- **Cycle semi-continu** : des équipes (d'au moins une personne) se succèdent pour **couvrir l'intégralité de chaque journée de 24h**. L'activité est **interrompue** pour le repos hebdomadaire ou pour le week-end,
- **Cycle discontinu (2X8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés** : des équipes (d'au moins une personne) se succèdent dans la journée pour couvrir une **plage de 16h sans interruption du lundi au dimanche**,
- **Cycle continu pendant une période limitée** : les personnes ou équipes se succèdent aux différents postes de travail 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 sur une période limitée

Les dispositions ci-après s'appliquent aux personnels OETAM relevant du groupe II qui exercent leurs fonctions au sein des agences et des Business Lines d'ENGIE Energie Services quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

2. Organisation du temps de travail du personnel du Groupe II

2.1 – Organisation du temps de travail par période de plusieurs semaines

La période est un multiple de la semaine. Au sein de cette période, la durée du travail est répartie de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de travail (35h ou 31h50 pour les salariés du groupe II.1) soient strictement compensées au cours de la période par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à la durée hebdomadaire moyenne (35h ou 31h50 pour les salariés du groupe II.1) de telle sorte que la durée moyenne de la période soit de 35h ou de 31h50 pour les salariés du groupe II.1. Cette répartition se reproduit à l'identique d'une période à l'autre.

Dans ce cadre, la période de référence pour l'aménagement du temps de travail ne pourra dépasser 8 semaines. Le nombre de semaines retenu pour la période de référence est arrêté par la ligne managériale, en fonction des contraintes d'exploitation et du nombre de salariés qui interviennent. La répartition des horaires de travail sur la période de référence retenue tiendra compte au mieux de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés concernés.

Ce multiple de semaines est une période au sein de laquelle, la durée du travail est répartie de façon fixe au cours de chaque période de référence. En revanche, la répartition de la durée hebdomadaire de travail est différente d'une semaine à l'autre au sein de la période de référence.

La durée moyenne de travail effectif sur la période de référence retenue est de 35h ou de 31,50 heures pour le personnel du groupe II-1.

Dans cette forme d'aménagement du temps de travail, constituent des heures supplémentaires celles accomplies à la demande expresse de la hiérarchie au-delà de 35 heures de travail effectif en moyenne appréciées sur la période de référence du cycle prédéfini qui ne peut être supérieure à 8 semaines (les heures accomplies entre 31,50 heures et 35 heures effectives par le personnel du groupe II-1 ne sont pas des heures supplémentaires donc ne sont pas majorées).

Sauf circonstances exceptionnelles, lorsque des changements de durée du travail ou d'horaires de travail devront être mis en œuvre, pour répondre à des contraintes d'exploitation, les salariés concernés seront informés dès que possible ; un délai minimum de prévenance de 14 jours calendaires devra être respecté.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas aux changements induits par l'accomplissement d'heures supplémentaires, ni en cas d'accord formel entre le salarié et son responsable.

a – Lissage de la rémunération et incidences des arrivées/départs en cours de période de référence

La rémunération des salariés est lissée, c'est-à-dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la période, indépendamment du nombre d'heures réellement travaillées chaque semaine.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, un décompte du temps de travail sera fait, sur la base d'une durée moyenne de 35h ou de 31,50 heures pour le personnel du groupe II-1 sur la période considérée et pourra éventuellement donner lieu au paiement d'heures supplémentaires pour les heures réalisées en moyenne au-delà de 35h.

b – Gestion des absences

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée du travail mensuelle lissée.

Les heures d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées, au compte individuel d'heures du salarié en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

Les dispositions précitées sont applicables de la même manière aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à la période de référence et dont la durée du travail serait aménagée sur l'année en raison notamment du service/catégorie auquel ils appartiennent.

2.2 – Durée des postes

Principe :

Les salariés des groupes II.1 et II.2 tels que définis par la Convention collective applicable travaillent selon des postes d'une durée maximale de 8 heures de travail effectif.

Exceptions :

- Exception ponctuelle : en cas d'absence imprévue d'un salarié rattaché au groupe II, le salarié qui termine son poste pourra travailler au-delà de 8 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée de travail effectif de 12 heures par jour maximum. Le salarié en poste doit bénéficier d'un repos journalier minimal de 11 heures avant un nouveau poste.
- «Exception» permanente : la durée des postes pourra être portée à 12 heures maximum pour répondre à des contraintes d'organisation du travail spécifiques. Cette exception sera mise en œuvre après concertation avec les salariés concernés et nécessite l'accord formel exprès de l'ensemble des salariés concernés actuels et futurs. Cette exception peut également être mise en œuvre à la demande de tous les salariés à condition que cette exception permanente soit compatible avec les contraintes d'exploitation. Une information en CSE sera réalisée.

3. Primes d'activité du personnel du Groupe II

Ces personnels bénéficieront des primes conventionnelles ainsi que des primes prévues ci-dessus.

3.1 - Primes de quart

Les primes de quart sont attribuées au personnel du groupe II et, dans les mêmes conditions, au personnel du groupe I affecté exceptionnellement au travail posté, sans pouvoir se cumuler avec les majorations pour servitudes particulières prévues à l'article 25.5 de la Convention collective.

Les montants bruts des primes de quart pour les postes de 8 heures sont :

- Pour un poste de jour : **4 euros**
- Pour un poste de nuit : **8 euros** (poste compris entre le lundi soir et le samedi matin),
- Pour un poste de week-end et jour férié : **20 euros** :

- Pour le week-end, la prime est versée pour le poste compris entre celui du poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi suivant,
- Pour un jour férié, la prime est versée pour le poste de jour commençant le matin du jour férié et le poste de nuit finissant le lendemain.

Les montants bruts des primes de quart pour les postes de 12 heures sont :

- Pour un poste de jour : **6 euros**
- Pour un poste de nuit : **12 euros** (poste compris entre le lundi soir et le samedi matin),
- Pour un poste de week-end et jour férié : **30 euros** :
 - Pour le week-end, la prime est versée pour le poste compris entre celui du poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi suivant,
 - Pour un jour férié, la prime est versée pour le poste de jour commençant le matin du jour férié et le poste de nuit finissant le lendemain.

Les dispositions du présent article se substituent à celles prévues par l'article 25.6 de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'Equipements thermiques et de génie climatique.

La revalorisation éventuelle de la prime de quart sera étudiée lors des négociations annuelles obligatoires.

3.2. Prime dite de remplacement au pied levé

L'objectif est d'organiser et de fluidifier les remplacements au pied levé des salariés du groupe II.

Le remplacement « au pied levé » d'un salarié du groupe II travaillant en cycle, par un autre salarié du groupe II travaillant en cycle, donne lieu au versement pour ce dernier d'une prime de remplacement au pied levé, lorsque le remplacement intervient durant un jour de repos (dans le respect des durées maximales de travail et durée minimale de repos) avec un délai de prévenance inférieur à 2 jours.

Il n'y a pas d'attribution pour un simple changement d'horaire, ni dans le cadre de départs en formation ou congés par nature planifiés à l'avance et connu du salarié, ni en cas de permutation de poste convenue pour convenances personnelles entre deux techniciens.

La prime de remplacement au pied levé est versée forfaitairement, quelle que soit la durée de l'absence du salarié remplacé.

Son montant s'élève à **50 euros bruts à compter du 1^{er} janvier 2020.**

4 – Congés payés légaux

La période d'acquisition des congés légaux est fixée du 1er 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 congé s'étend du 1er 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. Le décompte des congés court jusqu'à la veille de la reprise effective du travail.

Principe :

Le calcul des congés payés s'effectue en jours ouvrables. Ainsi, les salariés acquièrent 2,50 jours par mois de travail effectif, 30 jours ouvrables par an, hors congés d'ancienneté, pour un droit complet à congé.

Exception :

Pour le personnel du groupe II travaillant en continu le week-end, de sorte que le jour de repos hebdomadaire est attribué par rotation, le décompte des congés payés nécessite une adaptation afin de maintenir une équité de traitement entre les salariés.

Ainsi le calcul des congés payés s'effectue en jours calendaires pour en faciliter le décompte (5 semaines de 7 jours calendaires = 35 jours calendaires de congés payés dont 1 jour de repos hebdomadaire par semaine de congés payés). Les salariés acquièrent 2,917 jours par mois de travail effectif, hors congés d'ancienneté, pour un droit complet à congé.

Ex: le salarié s'absente 10 jours du lundi de la semaine 1 jusqu'au mercredi de la semaine 2

Ep.	SEMAINE 1							SEMAINE 2						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	R	R	M	S	S	N	N	R	R	R	M	M	S	S

Le salarié décompte 8 CP calendaires (en vert)

Ep.	SEMAINE 1							SEMAINE 2						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	R	R	M	S	S	N	N	R	R	R	M	M	S	S

Par ailleurs, pour le principe comme pour l'exception ci-dessus, les salariés ayant un droit complet à congé, doivent prendre 18 jours ouvrables minimum (ou 21 jours calendaires) pendant la période du 1er juin au 31 octobre, dont 12 jours au moins en continu (ou 14 jours calendaires), dans la limite de 24 jours maximum en continu (ou 28 jours calendaires), sauf dans les cas pour lesquels la loi autorise la prise d'un congé en une seule fois pour une durée de 30 jours ouvrables (ou 35 jours calendaires).

Les salariés peuvent ainsi prendre moins de 24 jours ouvrables (ou 28 jours calendaires) pendant la période du 1er 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 24 jours ouvrables (ou 28 jours calendaires) sur la période du 1er 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.

NB : pour les personnels du Groupe II, le traitement des jours fériés est précisé à l'article 38.4 de la Convention Collective Nationale OETAM des Equipements Thermiques (cf annexe 2).

5. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un salarié rattaché au groupe II de la convention collective applicable ;
- Pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste rattaché au groupe II ou d'un poste rattaché au groupe II vers un poste de jour.
- Pour prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle, de promotion et de déroulement de carrière.

5.1. Garanties sur le passage d'un poste rattaché au groupe II et relevant du statut des travailleurs de nuit à un poste de jour

Les salariés rattachés au groupe II, relevant du statut des travailleurs de nuit, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour dans la même Agence/BL ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles est accessible sur l'intranet de l'entreprise.

Lorsque le statut de travailleur de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment en cas de garde d'enfant ou de prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour vacant pour lequel il présente les compétences requises.

5.2. Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes affectées à un poste du groupe II relevant du statut de travailleur de nuit

Une femme enceinte doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le statut de travailleur de nuit est incompatible avec son état pendant la durée de la grossesse.

5.3. Accès à la formation

Les salariés rattachés au groupe II doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise en restant vigilant sur la planification et les horaires des journées de formation.

B. Dispositions diverses

1. Effet du présent accord sur les dispositions des accords ayant le même objet

Les parties considèrent que le présent accord se substitue en intégralité à l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche ou d'Entreprise, d'Etablissement, des accords atypiques, des usages, pratiques, notes de service, engagements unilatéraux ayant le même objet ou la même cause, à compter de son entrée en vigueur.

Les accords d'Entreprise, accords d'Etablissements, accords atypiques, usages, pratiques ou engagements unilatéraux en vigueur et ayant le même objet ou la même cause que le présent accord disparaîtront et ne trouveront plus à s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord à l'exception de ceux précisés en annexe 1. Ces exceptions sont limitativement énumérées. Les dispositions du présent accord complètent les dispositions des accords en annexe 1 lorsqu'elles n'ont pas le même objet.

De même, à compter de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles instituées au niveau de la branche et ayant le même objet.

2. Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

3. Commission de suivi

Une commission de suivi commune pour le suivi de l'organisation du temps de travail des non cadres fonctionnels et opérationnels, composée de 2 représentants de chaque Organisation Syndicale représentative signataire de l'accord, et de 3 représentants de la Direction sera mise en place. Elle se réunira 2 fois par an la 1^{ère} année d'application du présent accord ou à la demande d'une des parties signataires.

Et ensuite, elle se réunira une fois par an pour dresser le bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner les éventuelles adaptations à apporter.

4. Révision

Conformément aux articles L 2261-7 et 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le 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.

La Direction et les Organisations syndicales se réuniront alors dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

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

5. Dénonciation

Si l'une ou l'autre des parties décide de dénoncer le présent accord totalement ou partiellement, un délai de préavis de 3 mois devra être respecté.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6. Notification - dépôt - publicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'Entreprise et déposé :

- Au près du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion
- Et sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, « Téléaccords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>), accompagnés des pièces afférentes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L 2231-5-1 du Code du Travail dans sa version anonymisée.

Fait à la Défense, le 18 décembre 2019

La Direction
Philippe SARRE



CFDT
Hervé WARTON



CFE-CGC
Patrick LASNIER-CONFOLANT



CGT
Brahim BORNJ



FO
Michel DIRIX



ANNEXE 1

Survie des accords spécifiques à certains sites Liste exhaustive

- Accord d'établissement IDF sur les modalités particulières d'organisation du travail des salariés affectés sur les sites Charléty et Jean Bouin du 13 novembre 2013,
- Accord d'établissement Sud-Ouest Site « Smurfit Saillat » du 23 avril 2009,
- Accord d'établissement Sud-Ouest Site « International Paper » du 13 octobre 2008,
- Accord d'établissement Sud-Ouest « Sethelec et Evergreen » du 19 juin 2014

ANNEXE 2

Article 38.4 de la CCN OETAM des Equipements Thermiques (alinéas 1 à 3)

Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes, I, II.1 et II.2 tels que définis à l'annexe n° 1, tout jour férié mentionné à l'article 38.1 qui a été travaillé donnera lieu à un repos compensateur payé.

Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes II.1 et II.2, tout jour férié mentionné à l'article 38.1 qui a coïncidé avec le jour de repos hebdomadaire du salarié donnera lieu à un repos compensateur payé.

S'il y a plusieurs jours successifs de repos, cette disposition s'appliquera indifféremment à l'un quelconque de ces jours.

