AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE NEWLOG suite à l'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

Public

JCF

MF LB EN

Entre

La Société NEWLOG, dont le siège social se situe 22 rue des Garines 38240 à Saint Quentin Fallavier, immatriculée au RCS de Vienne sous le n° 433 681 236, représentée par Monsieur Lionel Baral en sa qualité de Directeur de NEWLOG, et Mathilde FONTEZ, HRBP.

Ci-après dénommée « La Société »

D'UNE PART

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société NEWLOG :

- Représentée par Monsieur Eric NIGRA, en qualité de délégué syndical pour l'organisation syndicale FO.

- Représentée par Monsieur Jean-Christophe FARINA, en qualité de délégué syndical pour l'organisation syndicale UNSA.

Ci-après dénommé « Les Organisations Syndicales représentatives »,

D'AUTRE PART,

JCF

Public

MF LB EN

Table des matières

Préambule 5

Titre I - Champ d'application 6

Titre II – Modification de certaines dispositions 6

Article 3.1 – Définition du temps de travail effectif 7

5.2.12 – Prime d'équipe 7

Article 6.1 – Recours au travail de nuit 8

Article 6.2 – Travail habituel de nuit 8

6.2.1 – Définition du travail habituel de nuit 8

6.2.2 – Catégories de salariés concernés 8

6.2.7 – Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés 8

6.2.8 – Mesures destinées à faciliter l'articulation activité professionnelle / vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales 9

Article 6.3 – Contreparties au travail de nuit 10

6.3.1 – Contreparties au travail habituel de nuit 10

Article 7.1 – Temps de travail des salariés non-cadre non forfaitisés 11

Article 7.2 – Le Forfait en heures 11

7.2.1 – Salariés éligibles à la convention de forfait en heures 11

7.2.2 - Modalités de mise en place 12

7.2.3 - Période de référence 12

7.2.4 – Jours de repos des forfaits heures 12

7.2.5 – Nombre d'heures de la convention de forfait et rémunération 13

7.2.6 - Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence 14

7.2.7 – Suivi de la Charge de travail 14

7.2.8 - Exercice du droit à la déconnexion 14

Article 7.3 – Le Forfait en jours 15

7.3.1 - Salariés éligibles 15

7.3.2 – Modalités de mise en place 16

7.3.3 - Période de référence du forfait 16

7.3.4 - Modalités d'organisation du temps de travail 17

7.3.5 - Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence 17

7.3.6 - Modalités de suivi du nombre de jours de travail 18

7.3.7 - Suivi de la charge de travail 18

d.c F

Public

mf CD EN

7.3.8 - Exercice du droit à la déconnexion 19
Article 7.4 – Dispositions transitoires 20
Article 11.1 – Champ d'application 20
Article 11.2 – Définition 20
Article 11.3 – Détermination du temps de travail effectif 21
Article 11.4 – Modalités pratiques d'organisation de l'astreinte 21
Article 11.5 – Périodes couvertes par l'astreinte 21
Article 11.6 – Planning et délai de prévenance 21
Article 11.7 – Incidence d'une intervention en cours d'astreinte 22
Article 11.8 – Articulation des périodes d'astreinte et temps de repos 22
11.8.1 - Garanties apportées pour le temps de repos 22
11.8.2 - Travaux urgents 23
Article 11.9 – Compensations aux périodes d'astreinte 23
Article 11.10 – Suivi des astreintes et des temps d'intervention 23
Article 11.11 – Obligations et Responsabilité 24
11.11.1 Obligations du salarié 24
11.11.2 Responsabilité du manager 24
Article 12.1 – Dispositions relatives à la maladie ou aux accidents 25
Article 12.2 – Dispositions relatives au congés payés 25
TITRE IV – Dispositions finales 25
Article 4.1 – Durée et Entrée en vigueur 25
Article 4.2 – Clause de Rendez-vous 26
Article 4.3 – Révision 26
Article 4.4 - Dénonciation 26
Article 4.5 – Adhésion 27
Article 4.6 – Dépôt et Publicité 27

JCF

Public

MF LB EN

Préambule

Après 5 ans de négociation, la Branche professionnelle de la Métallurgie a abouti à la rénovation complète de son dispositif conventionnel en créant, le 7 février 2022, une nouvelle Convention Collective, plus à même de faire face aux enjeux de l'industrie de demain et aux attentes des entreprises et des salariés.

Confirmant une volonté commune, depuis 2005, de faire bénéficier de certaines règles conventionnelles identiques à l'ensemble de ses salariés, quelle que soit l'entité juridique d'appartenance, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au rang du Groupe, ont saisi cette opportunité pour renforcer encore davantage le statut social conventionnel du groupe en France.

C'est ainsi qu'après la signature d'un accord de Méthode permettant à la Direction et aux Délégations syndicales de s'approprier le contenu des nouvelles dispositions conventionnelles de branche et de définir les actions permettant de renforcer l'attractivité du statut du Groupe à compter du 1er janvier 2024, les partenaires sociaux ont conclu un accord de Groupe le 19 juillet 2023 ayant pour objet de continuer à homogénéiser les statuts sociaux des différentes entités juridiques et de renforcer encore davantage l'attractivité du Groupe aux travers de la mise en place de nouvelles innovations sociales.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux représentatifs au sein de la société NEWLOG se sont réunis afin de saisir l'opportunité de clarifier les règles conventionnelles applicables au niveau de la Société et de mettre en conformité les dispositifs en vigueur avec d'une part la nouvelle convention collective de la Métallurgie et d'autre part les dispositions de l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de réviser, par le présent avenant, les dispositions conventionnelles suivantes applicables au sein de la Société NEWLOG :

- L'accord d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail
- L'avenant du l'accord d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ayant modifié certaines de ses stipulations.

Le présent accord s'inscrit dans un dispositif conventionnel plus large composé notamment de l'ensemble des accords groupe et des accords desquels NEWLOG est signataire.

CTCF

Public

MF LB EN

Titre I - Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des salariés de la société NEWLOG.

En application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les dispositions prévues par cet avenant se substituent aux dispositions ayant le même objet ou la même cause prévues dans l'accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et son avenant de révision, ainsi que de façon générale, à l'ensemble des dispositions contraires en vigueur au sein de la Société, qu'elles soient prévues par accord collectif, usage ou décision unilatérale.

Titre II – Modification de certaines dispositions

Les Parties conviennent, dans l'objectif de se conformer aux dispositions conventionnelles Groupe et d'une meilleure lisibilité des dispositions conventionnelles applicables à la Société, de la nécessité de réécrire les dispositions suivantes :

- Le Chapitre II de l'accord portant sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'entreprise, relatif au champ d'application ;

- L'Article 3.1 de l'accord portant sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'entreprise, relatif au temps de travail effectif ;

- Le Chapitre VI de l'accord portant sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'entreprise et son avenant, relatif à l'organisation du travail en équipe de nuit ;

- Le Chapitre VII de l'accord portant sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'entreprise et son avenant, relatif à l'organisation du travail en journée ;

- Le Chapitre XI de l'accord portant sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'entreprise est renommé « Chapitre XIII – Clauses administratives et juridiques » et respectivement ses articles 11.1 à 11.4 renommés 13.1 à 13.4.

Les Parties conviennent également de la création :

- D'un nouvel Article 5.2.12 relatif à la prime d'équipe ;

- D'un nouveau Chapitre XI relatif à la création d'un dispositif d'astreinte ;

- D'un nouveau Chapitre XII relatif aux congés payés et absences ;

Les nouvelles dispositions applicables sont désormais rédigées comme suit :

JCF

Public

MF LB EN

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

La réduction du temps de travail concerne tout le personnel de NEWLOG quel que soit son statut ou la nature de son contrat.

Le personnel intérimaire est de ce fait exclu du champ d'application de cet accord.

Les personnels concernés sont l'ensemble des salariés dont l'emploi est côté A1 à I18, relevant des catégories professionnelles des non-cadres et des cadres, y compris les personnels de production travaillant en équipe (de jour comme de nuit).

Article 3.1 – Définition du temps de travail effectif

L'article L3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps effectif de travail est ainsi égal à l'amplitude de la journée de travail diminuée des temps exclus de la définition du temps de travail effectif.

Sont exclus du temps de travail effectif :

- Les temps de douche et d'habillage lorsque ces derniers ne sont pas rendus obligatoires par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- Toutes les périodes de pauses consacrées au repos ou à la prise d'un repas même si elles sont rémunérées ;
- Le temps consacré au repas ;
- Les temps de trajet domicile/lieu de travail et le temps de déplacement professionnel
- Les temps d'astreinte à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention.

Il est précisé que le temps de déplacement professionnel donne droit à une contrepartie dans les conditions définies au titre VI de l'accord relatif à l'élargissement du socle conventionnel du Groupe Schneider Electric du 19 juillet 2023 dans les conditions prévues par ledit accord ainsi que les dispositions à venir.

5.2.12 – Prime d'équipe

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'équipe.

Les Parties conviennent que les salariés travaillant en équipe percevront une prime d'équipe d'un montant forfaitaire de 138 euros par mois. Ce montant pourra être renégocié lors des négociations annuelles obligatoires.

JCF

Public

MF LB EN

CHAPITRE VI – ORGANISATION DU TRAVAIL DE NUIT

Article 6.1 – Recours au travail de nuit

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit au sein de NEWLOG est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et des activités industrielles, notamment du fait de :

- L'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- La nécessité économique d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- L'impossibilité pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Article 6.2 – Travail habituel de nuit

6.2.1 – Définition du travail habituel de nuit

Sont considérés comme « travailleurs habituels de nuit », les salariés qui accomplissent, sur la plage horaire définie par la Convention Collective de la Métallurgie :

- Soit au moins 320 heures de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs ;
- Soit, au moins 2 fois par semaine, selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif.

6.2.2 – Catégories de salariés concernés

Sont concernés par la présente section, l'ensemble des salariés au sein du département de l'Exploitation

6.2.7 – Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés

En vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, la Direction assure la mise à disposition d'une zone de repos en zone de connexion, avec boissons et micro-onde à disposition.

Public

6.2.8 – Mesures destinées à faciliter l'articulation activité professionnelle / vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

6.2.8.1 - Aménagement des horaires pour les femmes enceintes

Les salariées enceintes, qui le souhaitent, peuvent être dispensées de travail de nuit pendant toute la durée de leur grossesse à partir de leur 3ème mois de grossesse.

Un entretien avec le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines devra être demandé par la salariée. Cet entretien permettra de modifier dans les meilleurs délais et de manière temporaire (jusqu'au retour du congé de maternité) l'organisation du travail de la salariée.

A la demande de la salariée, celle-ci pourra rencontrer en amont le médecin du travail.

Ce changement d'horaire de travail n'aura pas d'impact sur la rémunération de la salariée.

A son retour de congé maternité, la salariée retrouvera son poste d'origine.

6.2.8.2 Priorité de passage définitif d'un poste de nuit à un poste de jour

Les travailleurs habituels de nuit (tels que définis par l'article 6.2.1 du présent avenant), qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans l'établissement ou à défaut dans l'entreprise.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette priorité, doit adresser une demande écrite en ce sens à son responsable hiérarchique et/ou responsable des ressources humaines, lequel portera, dans un délai raisonnable, à sa connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de repositionnement, le salarié travaillant habituellement de nuit (tel que défini par l'article 6.2.1 du présent accord), ne bénéficiera plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit mentionnées aux articles 6.3.1.1 et 6.3.1.2.

6.2.8.3 - Mesures relatives à la formation professionnelle des personnels en équipe de nuit

Les salariés occupés en équipe de nuit bénéficient, comme les salariés travaillant en équipe de jour, des sessions/stages de formation professionnelle nécessaires au besoin de l'entreprise et à leur développement professionnel.

La formation a lieu normalement pendant l'un des 5 jours ouvrés de la semaine.

Le salarié affecté en équipe de nuit passera dans ce cas, à titre exceptionnel, en horaires de jour pendant la durée de la formation, les avantages financiers liés aux factions effectuées sur la plage horaire de nuit lui étant toutefois maintenus au cours de cette semaine.

6.2.8.4 - Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les Parties indiquent que le sexe ne sera pas pris en considération dans le choix des candidats affectés à des postes de nuit.

De même, en cas de mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement, l'employeur ne pourra pas prendre en compte le sexe du salarié, sous réserve toutefois de l'application des dispositions spécifiques visant à protéger les femmes enceintes.

6.2.8.5 - Suivi médical des travailleurs de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit, au sens de l'article 6.2.1 du présent accord, bénéficie d'une surveillance médicale particulière, applicable à la fois avant son affectation sur un poste de nuit, puis à intervalles réguliers à l'occasion de visites médicales conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans le cas où le salarié affecté à un poste de nuit serait déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, il sera fait application des dispositions en vigueur prévues à cet effet.

Article 6.3 – Contreparties au travail de nuit

6.3.1 – Contreparties au travail habituel de nuit

Les salariés travaillant habituellement de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de travail de nuit, sous forme de repos compensateur. Ils bénéficient également de compensations salariales.

6.3.1.1 - Contrepartie sous forme de repos compensateur

En sus du nombre de JRTT attribués sur la période de référence, et comme précisé à l'article 6.2.3 du présent accord, il est octroyé chaque année aux travailleurs habituels de nuit, au titre de la contrepartie en repos prévue par l'article L.3122-8 du Code du travail, 13 nuits de repos supplémentaires.

Ces nuits de repos sont calculées au prorata du nombre de semaines travaillées de nuit au cours de l'année et se substituent à toute autre contrepartie de même nature prévue par les dispositions conventionnelles de branche.

6.3.1.2 - Contrepartie salariale

Les salariés travaillant habituellement de nuit bénéficient d'une majoration de 15 % pour les heures travaillées de nuit, à laquelle s'ajoutent les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les salariés travaillant habituellement de nuit bénéficient également d'une prime panier journalière dont le montant est actuellement fixé à 16,68 euros. Ce montant pourra être renégocié lors des négociations annuelles obligatoires.

Public

Les Parties rappellent que cette indemnisation globale intègre également toute contrepartie qui pourrait être due au titre du temps d'habillage ou déshabillage répondant aux conditions fixées par l'article L.3121-3 du Code du travail.

Il est précisé que les équipiers de nuit bénéficient de la prime d'équipe prévue à l'article 5.2.12 du présent accord.

CHAPITRE VII – ORGANISATION DU TRAVAIL EN JOURNEE

Les parties conviennent que les dispositions prévues au présent titre s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société NEWLOG.

Article 7.1 – Temps de travail des salariés non-cadre non forfaitisés

Les parties rappellent que les salariés considérés comme « non-cadres » au sein du présent accord sont ceux affectés sur un emploi classé entre A1 et E10.

Il est précisé que les salariés non-cadres dont l'emploi est côté cadre qui auraient refusé le changement de durée du travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord se verront appliquer les dispositions ci-après.

Article 7.2 – Le Forfait en heures

Le présent article a pour objet la mise en place des conventions de forfaits annuels en heures conformément aux dispositions de l'article L.3121-56 du Code du travail.

Les parties conviennent de faire application des dispositions de la Convention Collective nationale de la Métallurgie en matière de forfaits en heures, ainsi que de l'accord groupe du 19 juillet 2023 relatif à l'élargissement du socle conventionnel, y compris concernant les dispositions relatives au suivi de la charge de travail, entretien individuel et au droit à la déconnexion, sous réserve des adaptations prévues par le présent article.

7.2.1 – Salariés éligibles à la convention de forfait en heures

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent voir leurs modalités de travail organisées dans le cadre d'une convention de forfaits en heures.

Conformément à l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel Groupe du 19 juillet 2023 les parties précisent que les cadres occupant un emploi classé F11 selon les modalités prévues par la nouvelle convention collective de la Métallurgie remplissent les conditions ci-dessus exposées.

JCF 11

MF 4B ETV

Les parties précisent que les conditions d'éligibilité à la convention de forfait en heures pourront être revues dans la cadre d'un avenant au présent accord, notamment pour les salariés non-cadres.

7.2.2 - Modalités de mise en place

La convention individuelle de forfait en heures doit faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et le salarié concerné.

7.2.3 - Période de référence

La convention de forfait annuel en heures est convenue pour une période de référence correspondant à l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Cette convention annuelle de forfait en heures s'applique en sus de l'annualisation du temps de travail compensée par l'octroi de JRTT sur la même période civile.

Aussi, le salarié en convention de forfait annuel en heures bénéficiera :

- de l'octroi de 19 jours de réduction du temps de travail devant être pris sur l'année civile permettant de compenser la durée hebdomadaire de travail de 38 heures.

- D'un nombre annuel d'heures supplémentaires, calculé à raison de 1 heure et 30 minutes supplémentaires par semaine travaillées payées mensuellement et intégrées dans le salaire de base du collaborateur. Ce forfait sera recalculé chaque année en fonction du nombre de semaines travaillées.

Il est précisé que les salariés bénéficiant d'un forfait en heures réduits, bénéficieront d'un prorata de RTT précités.

7.2.4 – Jours de repos des forfaits heures

Conformément à l'article 7.2.3 du présent avenant, les salariés bénéficient de 19 jours de repos par année civile. Ces jours de repos se décomposent comme suit :

- 12 jours « JRTT employeurs » pouvant être pris par journée ou demi-journée
- 7 jours « JRTT salariés » pouvant être pris par journée ou demi-journée

Les jours non pris au 31 décembre de l'année en cours ne pourront pas être reportés.

Les jours de repos précités s'entendent hors journée de solidarité (qui est un jour travaillé) fixée chaque année selon les conditions légales.

Les JRTT peuvent être accolés à des jours de congés ou à des week-ends.

Afin de faciliter la gestion des absences, les dates de prise des JRTT employeurs et des JRTT salariés envisagées par le salarié sont communiquées au manager en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Ce délai pourra être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles et d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Public

Le manager fera connaitre sa réponse (autorisation/refus) aux salariés dans un délai de 5 jours calendaires au moins avant la date prévue pour la prise du repos. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

Il est précisé qu'en cas de convention annuelle de forfait réduit, le nombre de JRTT sera proratisé conformément aux dispositions de l'accord Groupe.

7.2.5 – Nombre d'heures de la convention de forfait et rémunération

Les parties rappellent que le forfait annuel en heures fixe un nombre d'heures travaillées dans l'année, de telle sorte que le nombre d'heures travaillées par semaine par le salarié est susceptible de varier.

A titre d'exemple : il pourra n'effectuer aucune heure supplémentaire certaines semaine et effectuer par exemple 5 heures supplémentaires une autre semaine, la somme des heures supplémentaires devant s'équilibrer sur l'année civile.

En raison de l'octroi d'un nombre fixe de JRTT chaque année, le nombre d'heures incluses dans le forfait annuel est susceptible de varier.

Le nombre annuel d'heures comprises dans le forfait, calculé à raison de 1 heure et 30 minutes supplémentaires par semaine travaillée, sera recalculé chaque année en fonction du nombre de semaines travaillées selon la formule suivante :

> Nombre de calendaires de l'année – Nombre de jours de repos hebdomadaires (Samedis et dimanches) – nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré – jours de congés payés ouvrés (25) – l'ensemble des jours de réduction du temps de travail (19) = Nombre de jours travaillés /5 * 39,5

Les parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires sera lissé à hauteur de 1h30min supplémentaires par semaine travaillées payées mensuellement et intégrées dans le salaire de base du collaborateur.

Les parties rappellent, à titre informatif, que la souplesse d'exécution des conventions de forfaits en heures devra se faire dans le respect des dispositions légales et conventionnelles actuellement en vigueur soit :

- Une durée de travail journalière de 10 heures maximum pouvant être exceptionnellement portée à 12 heures en cas de nécessité ;
- Une durée de travail hebdomadaire de 48 heures maximum ;
- Une durée de travail hebdomadaire de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que le travail quotidien atteinte 6 heures ;
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

Les éventuelles heures supplémentaires dépassant le cadre du forfait annuel seront décomptées à la fin de la période de référence et rémunérées conformément aux dispositions légales.

dCF MF LB EN

Public

7.2.6 - Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel d'heures travaillées sur la base desquelles la rémunération mensuelle est lissée.

Les absences donneront lieu à une régularisation des jours de repos, calculée comme suit :

Réduction du nombre de jours de repos = 19 JRTT x nombre de jours d'absence / 213

Les reliquats sont arrondis à la demi-journée inférieure.

Les parties précisent qu'en cas d'absence, sont impactés en priorité les JRTT salariés, puis les JRTT employeurs.

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre d'heures devant être effectuée sur la période de décompte.

Toute journée d'absence sera décomptée sur une base correspondant aux heures ou la journée d'absence.

Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

7.2.7 – Suivi de la Charge de travail

Le respect des heures définies dans le cadre de la convention de forfaits en heures sera suivi hebdomadairement ou mensuellement au moyen d'un système déclaratif.

A partir du 1er janvier 2025, les salariés travaillant sur des sites sur lesquels aucun système de badgeage n'est en place, pourront saisir leurs heures d'entrée et de sortie sur la feuille automatisée d'heures se trouvant à disposition dans le logiciel de gestion des heures.

L'horaire théorique de travail contractuellement prévu sera automatiquement saisi à défaut d'information saisie manuellement par le salarié.

Le salarié qui ne serait pas d'accord avec la répartition mentionnée sur la feuille d'heures pourra en avertir son manager pour en demander la modification.

Il est rappelé que les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait doivent être réalisées sur demande du manager. Le paiement sera donc soumis à validation préalable du manager.

Les parties précisent que les nouvelles modalités de suivis entreront en vigueur au 1er janvier 2025. Des feuilles Excel de déclaration d'heures seront mises à disposition pour le suivi des heures en 2024.

7.2.8 - Exercice du droit à la déconnexion

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de veiller à ce que les pratiques liées à l'usage des technologies de la communication au sein de l'entreprise soient adaptées à leur objet, respectueuses des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés et ne nuisent ni à la qualité du lien social entre les salariés ni à l'efficacité professionnelle.

Le salarié en forfait heures n'est tenu ni de consulter, ni de répondre à des courriers, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées. Aucun salarié ne peut être pénalisé ou sanctionné pour ce motif.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, les jours fériés et les congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles tenant à l'urgence ou à l'importance de la situation, des dérogations au droit à déconnexion pourront être mises en œuvre.

Les parties rappellent les mesures complémentaires et bonnes pratiques relatives au droit à la déconnexion précisées dans l'accord du 27 juin 2022 sur la qualité de vie et des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric ou toutes autres dispositions négociées à l'avenir.

Article 7.3 – Le Forfait en jours

Le présent article a pour objet la mise en place des conventions de forfaits annuels en jours, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du Code du travail.

Les parties conviennent de faire application des dispositions de la Convention Collective nationale de la Métallurgie en matière de forfaits jours, ainsi que de l'accord groupe du 19 juillet 2023 relatif à l'élargissement du socle conventionnel, y compris concernant les dispositions relatives au suivi de la charge de travail, entretien individuel et au droit à la déconnexion, sous réserve des adaptations prévues par le présent article.

7.3.1 - Salariés éligibles

En application de l'article L 3121-58, une convention individuelle de forfait en jour sur l'année peut être conclue avec :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Conformément à l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel de la Métallurgie du 19 juillet 2023, les parties conviennent que les salariés dont l'emploi est classé à partir de la classe d'emploi F12 et jusqu'à la classe d'emploi H15 remplissent ces conditions.

JCF

Public

MF LB EN

7.3.2 – Modalités de mise en place

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et le salarié concerné.

7.3.3 - Période de référence du forfait

Le forfait annuel en jour est déterminé pour une année civile (janvier - décembre).

7.3.3.1 Nombre de jours travaillés sur l'année

Le forfait comprend un nombre maximum de 213 jours travaillés par an.

Ce nombre de jours travaillés pourra varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours calendaires compris dans l'année, du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré et, le cas échéant, du nombre de jours de congés supplémentaires conventionnels (ex : congés d'ancienneté), lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés, dans la mesure où le nombre de repos forfait est fixe, en application des dispositions du présent accord.

Le nombre de jours travaillés par an est calculé de la façon suivante (hors éventuels congés conventionnels supplémentaires) :

> Nombre de jours calendaires dans l'année – nombre de jours de repos hebdomadaire (samedi et dimanche) – nombre de jours de congés payés (25) – nombre de jours fériés tombant un jour ouvré – nombre de JRTT (19)

Pour l'année 2024, à titre d'exemple : 366 – 104 – 25 – 10 – 19 = 208 jours travaillés

Il est rappelé que les congés d'ancienneté viennent en déduction des calculs précités.

Il est précisé que les salariés pourront bénéficier de forfait jours réduits dans les conditions prévues par l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel du 19 juillet 2023.

7.3.3.2 Nombre de jours de repos applicables aux salariés en forfait jours

Le nombre de jours de repos applicable aux salariés en forfaits-jours (équivalents aux « RTT » des salariés en heures) est fixé à 19 jours de repos forfaitaires par an.

Ces jours de repos se décomposent comme suit :

- 12 jours « JRTT employeurs » pouvant être pris par journée ou demi-journée
- 7 jours « JRTT salariés » pouvant être pris par journée ou demi-journée

Les jours non pris au 31 décembre de l'année en cours ne pourront pas être reportés.

Les JRTT peuvent être accolés à des jours de congés ou à des week-ends.

Afin de faciliter la gestion des absences, les dates de prise des jours JRTT employeurs et des JRTT salariés envisagées par le salarié sont communiquées au manager en respectant un

JCF MF LB EN

Public

délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Ce délai pourra être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnels et d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Le manager fera connaitre sa réponse (autorisation/refus) aux salariés dans un délai de 5 jours calendaires au moins avant la date prévue pour la prise du repos. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

Article 7.3.3.3 Rémunération

Les salariés en forfait jours perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire. La rémunération est fixée sur l'année, et est versée mensuellement indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

7.3.4 - Modalités d'organisation du temps de travail

Compte-tenu de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Aussi, conformément aux dispositions légales, le temps de travail des salariés en forfait en jours est décompté en journées ou, le cas échéant, en demi-journées.

Il est rappelé, à titre informatif, que la souplesse d'organisation doit cependant être réalisée dans le respect des règles légales et conventionnelles actuellement en vigueur suivantes :

- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que le travail quotidien atteint 6 heures ;
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

Il est également rappelé que le forfait en jours ne dispense pas le salarié d'être présent durant les périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, à savoir les plages horaires lui permettant de rencontrer ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et ses équipes, notamment pour les réunions de service.

Dans ces conditions, dès lors qu'il assure un rôle d'encadrant, le salarié s'efforcera de tenir compte, dans l'organisation de son temps de travail, d'une présence minimum au cours des plages horaires de son équipe.

7.3.5 - Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou de demi-journées travaillées sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Les absences donneront lieu à une régularisation des jours de repos, calculée comme suit :

Public

Réduction du nombre de jours de repos = 19 JRTT x nombre de jours d'absence / 213

Les reliquats sont arrondis à la demi-journée inférieure.

Les parties précisent qu'en cas d'absence, sont impactés en priorité les JRTT salariés, puis les JRTT employeurs.

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Les forfaits jours réduits seront régis selon les modalités prévues par l'accord Groupe du 19 juillet 2023.

7.3.6 - Modalités de suivi du nombre de jours de travail

Compte tenu de la spécificité des conventions de forfait en jours, le respect des présentes dispositions sera suivi mensuellement au moyen d'un système auto-déclaratif.

Afin de faciliter le suivi, le document de suivi sera auto-alimenté chaque mois par les journées ou demi-journées d'absences et de télétravail entrées par le salarié dans le logiciel de gestion des temps. Il en sera alors déduit les journées de travail « classique ».

Le calendrier de suivi du temps de travail sera donc automatiquement pré-rempli de l'ensemble des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journée d'absence.

Ce décompte mensuel sera envoyé par mail automatique au salarié et à son manager puis conservé sur le logiciel de suivi des temps pendant 13 mois. Il sera ensuite archivé par les services d'administration du personnel.

Le salarié qui ne serait pas d'accord avec la répartition mentionnée sur le calendrier pourra en avertir son manager pour demander la modification du décompte des jours.

7.3.7 - Suivi de la charge de travail

- ***Dispositif d'alerte***

En cas de charge de travail élevée entrainant notamment l'impossibilité pour le salarié de respecter le repos quotidien de 11h ou le repos hebdomadaire, ou de difficultés rencontrées dans l'organisation de sa charge de travail, le salarié peut à tout moment alerter son manager par écrit de la difficulté rencontrée.

Cette alerte peut se faire par tous moyens.

Le responsable hiérarchique devra alors organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai d'un mois afin :

- D'analyser avec le salarié les difficultés rencontrées
- Mettre en œuvre des actions permettant, de reprioriser les actions, de mieux organiser la charge de travail ou d'alléger cette dernière.

CCF

MF LB EN

Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu qui sera conservé pour permettre de suivre l'évolution de la situation. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel de suivi de la charge de travail.

Il est précisé que cet entretien peut être initié par le manager à tout moment et sans attendre notamment lorsqu'il relève une charge de travail élevée de l'un de ses salariés.

Cet entretien pourra également être initié par le HRBP, notamment lorsque le salarié est rattaché à un manager localisé à l'étranger.

- ***Entretien individuel***

Le salarié en forfait jours bénéficie d'un entretien annuel avec son responsable hiérarchique.

Au cours de cet entretien, sont évoqués :

- La charge de travail ;
- L'adéquation des moyens mis à leur disposition au regard des missions et objectifs confiés ;
- Le respect des durées minimales de repos ;
- L'organisation du travail collective et individuelle dans l'entreprise ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La déconnexion ;
- La durée du forfait ;

Au regard des constats effectués, le salarié et son manager arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés rencontrées par le salarié.

Ils examinent si possible, à l'occasion de cet entretien, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Cet entretien sera réalisé parallèlement à l'entretien annuel lors des campagnes d'entretien annuel du Groupe.

7.3.8 - Exercice du droit à la déconnexion

Les parties au présent accord rappelle la nécessité de veiller à ce que les pratiques liées à l'usage des technologies de la communication au sein de l'entreprise soient adaptées à leur objet, respectueuses des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés et ne nuisent ni à la qualité du lien social entre les salariés ni à l'efficacité professionnelle.

Le salarié en forfait jours n'est tenu ni de consulter, ni de répondre à des courriers, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées. Aucun salarié ne peut être pénalisé ou sanctionné pour ce motif.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, les jours fériés et les congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

JCF

Public

MF LB EN

Les parties rappellent les mesures complémentaires et bonnes pratiques relatives au droit à la déconnexion précisées dans l'accord du 27 juin 2022 sur la qualité de vie et des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric et toutes autres dispositions négociées à venir.

Article 7.4 – Dispositions transitoires

Conformément aux dispositions de l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel du 19 juillet 2023, il est précisé que les salariés ayant refusé, au 1er janvier 2024, la proposition de modification de leur contrat de travail, conserveront leur modalité actuelle de décompte du temps de travail au titre d'un groupe fermé.

Il est précisé que les mobilités professionnelles (changements de postes intra-groupes) et les recrutements externes intervenant après le 1er janvier 2024 devront se faire dans le respect des organisations du travail prévues par le présent avenant.

CHAPITRE XI - ASTREINTES

Article 11.1 – Champ d'application

Les contraintes résultant des activités réalisées par l'entreprise et qui imposent que soient assurées la permanence et la continuité du service nécessitent de façon exceptionnelle de recourir à des astreintes.

Peuvent être amenés à réaliser des périodes d'astreintes, les salariés de la société NEWLOG ayant les compétences et aptitudes nécessaires au fonctionnement de l'organisation du système d'astreinte, à l'exclusion des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

A titre informatif et sans que cela ne soit exhaustif, les métiers concernés par la mise en place des astreintes au titre du présent accord sont les suivantes : Département Maintenance et Département Bâtiment ;

Article 11.2 – Définition

En application de l'article L. 3121-9 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Dans l'éventualité d'une intervention, la durée de celle-ci est considérée comme un temps de travail effectif.

Durant cette période d'astreinte, le salarié n'a pas l'obligation d'être à son domicile mais doit être joignable à tout moment. Afin de répondre aux impératifs liés à l'organisation du service, pendant les périodes d'astreinte, les salariés concernés doivent s'organiser pour être en mesure d'intervenir dans les meilleurs délais afin d'accomplir les tâches requises.

CFDT

Public

MF LB EN

Article 11.3 – Détermination du temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif et en conséquence rémunéré comme tel et pris en compte dans les décomptes de durée du travail :

- Le temps d'intervention : ce temps s'effectue sur le lieu de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Lorsque l'intervention peut être réalisée à distance, la période d'intervention débute à compter du moment où le salarié utilise les moyens permettant de procéder à cette intervention à distance et prend fin au terme de cette utilisation ;

- Le temps de trajet : le temps de trajet aller/retour nécessaire à une intervention en astreinte est considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et est pris en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

Article 11.4 – Modalités pratiques d'organisation de l'astreinte

Le régime d'astreinte vise à garantir un fonctionnement permanent et continu des installations de la société NEWLOG.

Les astreintes sont mises en œuvre à l'initiative du manager.

Lors de la période d'astreinte, le salarié d'astreinte doit conserver son ordinateur et son téléphone mobile professionnel (ou téléphone d'astreinte fourni par la Société) afin d'être en capacité d'intervenir à tout moment.

Article 11.5 – Périodes couvertes par l'astreinte

Compte tenu de l'activité de l'entreprise, les périodes d'astreintes sont les suivantes :

- Astreinte nuit semaine
- Astreinte weekend (vendredi à dimanche)
- Astreinte veille de jour férié
- Astreinte jour férié
- Astreinte jour de pont

Article 11.6 – Planning et délai de prévenance

Le planning prévisionnel d'astreinte sera établi par le manager sur une période déterminée, mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

Pour ce faire, le volontariat sera privilégié. Toutefois en cas de nombre insuffisant de volontaires permettant d'assurer une rotation des salariés sur les plannings d'astreinte, le

dcF

Public

mf LB EN

planning sera complété en répartissant les cycles d'astreinte de façon équitable entre l'ensemble des collaborateurs non volontaires.

La programmation individuelle comportant les périodes et horaires d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés au moins 7 jours calendaires à l'avance, par tout moyen.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : absence d'un salarié d'astreinte, sinistre soudain, etc.), la programmation individuelle des astreintes, tout comme ses éventuelles modifications, pourront être portées à la connaissance des salariés dans un délai plus court qui ne pourra pas être inférieur à un jour franc.

Aucune période d'astreinte ne peut être programmée pendant une période de congés, de JRTT ou de suspension du contrat de travail du salarié (maladie, congé maternité/paternité, etc.) ou lors d'une période de formation.

Article 11.7 – Incidence d'une intervention en cours d'astreinte

➢ Incidence de la période d'intervention

La période d'intervention constitue un temps de travail effectif. Elle est donc rémunérée en tant que tel et donne lieu, le cas échéant, aux éventuelles majorations ou contreparties apportées.

Les temps d'intervention des salariés en astreintes feront ainsi l'objet des contreparties suivantes :

- **Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure (forfaitisé ou non)** : Les interventions sont rémunérées sur la base du taux horaire brut de base du salarié. La rémunération des temps d'intervention supportera, le cas échéant, les éventuelles majorations applicables en application des dispositions légales et conventionnelles (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, etc.).
- **Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours (salariés en forfaits jours)** : le temps d'intervention sera calculé par demi-journée et journée, et fera l'objet d'une contrepartie en repos, équivalente à la durée d'intervention, qui pourra être prise en accord avec le manager. Le décompte des journées de repos se fait en journées et demi-journées.

➢ Frais professionnels liés à l'intervention

Les frais liés à l'intervention sur site en cours d'astreintes (frais de déplacement notamment) seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation d'un justificatif, conformément aux règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Article 11.8 – Articulation des périodes d'astreinte et temps de repos

11.8.1 - Garanties apportées pour le temps de repos

Public

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié bénéficie du repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 du Code du travail, sauf dérogation liée aux travaux urgents (voir article 10.8.2 ci-dessous).

11.8.2 - Travaux urgents

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du Code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé, si possible accolée à la période d'intervention qui a interrompu son repos quotidien.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie égale, pour chaque heure de repos supprimée, à une heure payée au taux horaire brut de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, un plancher est instauré : une heure sera comptabilisée et payée au taux horaire brut de base.

Conformément à l'article L. 3132-4 du Code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Article 11.9 – Compensations aux périodes d'astreinte

La réalisation de temps d'astreinte, c'est-à-dire en dehors des temps d'intervention, ouvre droit à une compensation financière via le versement d'une prime forfaitaire d'astreinte.

Le montant de cette prime d'astreinte est fixé forfaitairement à 216,47 euros par semaine (7 jours). Ce montant pourra être renégocié lors des négociations annuelles obligatoires.

Article 11.10 – Suivi des astreintes et des temps d'intervention

Les suivis des temps d'astreinte et des temps d'intervention sont établis par le salarié sous la responsabilité du manager.

Il est précisé les salariés en forfaits jours seront également tenus d'inscrire le nombre d'heures d'intervention, étant précisé que :

- Un cumul des heures d'intervention sera converti en fin de mois en nombre de journées et, le cas échéant, demi-journées, aux fins de leur conversion en temps de repos.
- Une demi-journée de travail est égale à 3h30mn et une journée de travail à 7h (au titre des 35h)
- En cas de cumul d'heure d'interventions inférieur à 3h30mn sur un mois donné, en tout état de cause une demi-journée sera comptabilisée au titre du temps de travail effectif.

CTCF

Public

mf LB EN

Un récapitulatif mensuel du nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que la compensation correspondante sera adressé à chaque salarié concerné conformément à l'article R. 3121-2 du Code du travail.

Article 11.11 – Obligations et Responsabilité

Toute demande d'intervention dès lors qu'elle a lieu à la demande de l'employeur ou de son représentant et, qu'elle est organisée par lui, relève de l'exécution du contrat de travail, avec toutes les conséquences de droit qui en découlent.

11.11.1 Obligations du salarié

Pendant les périodes d'astreintes, les salariés concernés devront :

- S'assurer de pouvoir être joints à tout moment ;
- Se rendre sur les lieux d'interventions, le plus rapidement possible, dans le respect des consignes de sécurité et du Code de la route ;
- Etablir lors de la reprise de service un compte rendu de la période d'astreinte.

Si, à la suite d'un cas de force majeure, le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir il devra prévenir immédiatement sa hiérarchie ou la personne définie immédiatement après lui dans le plan d'escalade des interventions.

Le salarié qui est contacté pendant sa période d'astreinte a pour mission, suivant les cas :

- D'assurer l'assistance et le dépannage à distance s'il dispose des compétences et moyens matériels suffisants pour traiter le problème ;
- D'assurer l'intervention sur le site si le besoin le nécessite ;
- De contacter si nécessaire un manager, dans le respect du processus d'escalade hiérarchique qui sera préalablement porté à sa connaissance.

11.11.2 Responsabilité du manager

Le manager a la responsabilité :

- De tenir compte dans l'organisation de l'astreinte de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle dont doivent bénéficier les salariés effectuant les astreintes ;
- D'assurer le suivi administratif et de veiller à ce que la récupération en repos des périodes d'interventions s'effectue dans un délai raisonnable et au plus près de l'évènement.

CTCF

Public

mf EN LB

CHAPITRE XII – CONGES PAYES ET ABSENCES

Les parties précisent que les dispositions prévues au présent titre s'inscrivent dans le cadre d'un dispositif conventionnel global. Elles viennent ainsi compléter les dispositifs prévus dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité homme femme de la société NEWLOG, l'accord groupe relatif à la qualité de vie au travail du 27 juin 2022, l'accord relatif à l'élargissement du statut conventionnel du Groupe du 19 juillet 2023 ainsi que les éventuelles dispositions conventionnelles à venir.

Article 12.1 – Dispositions relatives à la maladie ou aux accidents

Toute maladie ou accident entrainant une interruption de travail doit être constatée par un certificat médical transmis au manager et au gestionnaire de paye au plus tard dans les 48 heures suivant cette interruption.

En cas d'absence justifiée résultant de la maladie ou de l'accident du travail, le salarié bénéficiera des droits et des durées d'indemnisation prévues par la convention collective qui lui est applicable.

Ces absences dument justifiées ne constituent pas en elle-même un motif de rupture du contrat de travail. Si l'entreprise est dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, il sera fait application des dispositions prévues par la convention collective.

Article 12.2 – Dispositions relatives au congés payés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'acquisition des droits à congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La période de prise des droits est fixée du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Ces dispositions ne font pas échec à la prise de congés payés par anticipation dans les conditions prévues par le code du Travail.

Les dates de congés sont fixées en accord avec la hiérarchie conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

TITRE IV – Dispositions finales

Article 4.1 – Durée et Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

QTCF

Public

MF LB EN

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

Article 4.2 – Clause de Rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venant modifier de manière substantielle la règlementation, et le cas échéant, de réviser le présent avenant si cela s'avérait nécessaire.

Article 4.3 – Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de la société et signataires ou adhérentes du présent accord ;
- A l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de NEWLOG

Les demandes de révision du présent avenant devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé réception à l'ensemble des parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Article 4.4 - Dénonciation

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet avenant doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent avenant ou la partie du présent avenant concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel avenant venant se substituer au texte dénoncé

Public

JeF
MF LB EN

ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

Article 4.5 – Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent avenant.

Cette adhésion doit être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

Article 4.6 – Dépôt et Publicité

Les formalités de dépôt du présent avenant seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Vienne ;
- Un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L.3314-4 du Code du travail.

Un exemplaire du présent avenant, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel de façon dématérialisée des sociétés entrant dans son champ d'application.

Sa signature est intervenue le 6 novembre 2023 à Saint Quentin Fallavier entre les représentants de la Direction de NEWLOG et l'organisation syndicale représentative au sein de la société NEWLOG.

Public

JCF MF EN LB

Pour la Direction de l'entreprise

NEWLOG

M. Lionel BARAL

Directeur Newlog

Mme. Mathilde FONTEZ

HRBP

Pour les Organisations Syndicales

Pour FO

M. Eric NIGRA

Pour l'UNSA

M. Jean- Christophe FARINA

Public