

# ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLE AU SEIN DE SCHNEIDER ELECTRIC France ET SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIE

## SOMMAIRE

Préambule .....	4
Titre I - Champ d'application .....	5
Titre II – Dispositions relatives au temps de Travail.....	6
Article 2 – Définition du Temps de Travail effectif.....	6
Article 3 – Temps de travail des salariés non-cadre non forfaitisés.....	7
Article 3.1 – Période de référence.....	7
Article 3.2 – Modalités de gestion des jours de réduction du temps de travail .....	8
Article 3.3 – Répartition de la durée du travail des salariés.....	8
Article 3.4 - Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence .....	10
Article 3.5 – Heures supplémentaires .....	10
Article 4 – Le Forfait en heures .....	11
Article 4.1 – Salariés éligibles à la convention de forfaits en heures .....	11
Article 4.2 - Modalités de Mise en place .....	12
Article 4.3 - Période de référence .....	12
Article 4.4 – Jours de repos des forfaits heures .....	12
Article 4.5 – Nombre d’heures de la convention de forfait et rémunération .....	13
Article 4.6 - Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence .....	14
Article 4.7 – Suivi de la Charge de travail .....	15
Article 4.6 - Exercice du droit à la déconnexion .....	15
Article 5 - Forfait jours.....	16
Article 5.1 - Salariés éligibles.....	16
Article 5.2 – Modalités de mise en place .....	17
Article 5.3 - Période de référence du forfait .....	17
Article 5.4- Modalités d’organisation du temps de travail.....	18
Article 5.4- Conditions de prise en compte des absences et des arrivées en cours de période de référence .....	19
Article 5.5- Modalités de suivi du nombre de jours de travail .....	19
Article 5.6 - Suivi de la charge de travail .....	20
Article 5.7 - Exercice du droit à la déconnexion .....	21
Article 6 - Les Forfait sans référence horaire .....	21
TITRE III – Congés payés et Absences.....	22
Article 7 – Dispositions relatives à la maladie ou aux accidents .....	22
Article 8 – Dispositions relatives au congés payés .....	22

Article 9 – Dispositions relatives au décalage des congés payés ..... 23

Article 10- Réserve Militaire et policière..... 23

Article 11 - Absence pour évènements exceptionnels..... 24

Article 12 – Dispositions spécifiques à la rentrée scolaire ..... 24

TITRE IV – Modalités de calcul de l’indemnité conventionnelle de départ à la retraite dans le cadre du dispositif de temps partiel facilité..... 24

TITRE V – Convention collective applicable..... 25

TITRE VI – Clauses finales ..... 25

Article 13 – Commission de suivi..... 25

Article 14 – Durée et Entrée en vigueur ..... 25

Article 15 – Clause de Rendez-vous ..... 26

Article 16 – Révision ..... 26

Article 17 - Dénonciation..... 26

Article 18 – Adhésion ..... 27

Article 19 – Dépôt et Publicité..... 27

## 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 niveau de l'unité sociale et économique composée des sociétés Schneider Electric Industries et Schneider Electric France se sont réunies afin de saisir l'opportunité de simplifier et clarifier les règles conventionnelles applicables au niveau de l'UES 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, l'accord du 21 décembre 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail ainsi que la convention d'entreprise du 15 juin 1995, transposée chez SEF le 15 juin 2006, applicable et ses avenants tout en ayant l'objectif de maintenir l'organisation du travail historiquement en place au sein des entités Schneider Electric France et Schneider Electric Industries.

Cet accord s'inscrit donc dans un dispositif conventionnel plus large composé notamment de l'ensemble des accords groupe et des accords de L'unité économique et Sociale dont notamment celui relatif à l'égalité professionnelle.

## **Titre I - Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements relevant des sociétés Schneider Electric Industries et Schneider Electric France.

Il annule et remplace les dispositions de la convention d'entreprise du 15 juin 1995 ainsi que les avenants limitativement énumérés ci-dessous. En effet, certaines dispositions étaient devenues sans portée juridique de par la négociation d'accord Groupe plus récents et d'autres avec l'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie et l'accord Groupe du 19 juillet 2023.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent à la convention d'entreprise et aux avenants suivant :

- n°1 complétant la convention d'entreprise en matière de « classification »
- n°2 complétant la convention d'entreprise en matière de « système de rémunération ».
- n°4 complétant la convention d'entreprise en matière de « organisation et durée du Travail »
- n°5 complétant la convention d'entreprise en matière d'« institution représentative du personnel et de droit syndical »
- n°6 complétant la convention d'entreprise en matière d'évolution professionnelle des élus du personnel et des représentants des syndicats »
- n°7 complétant la convention d'entreprise en matière de « garanties en cas de mutation en France Métropolitaine »
- n°8 complétant la convention d'entreprise en matière « d'aides à la formation continue »
- n°11 complétant la convention d'entreprise en matière de rémunération du métier d'animateur de formation

Il se substitue également aux avenants à la convention qui ne seraient pas cités ci-dessus à l'exception des avenants :

- n°3 relatif à la retraite et à la prévoyance complémentaire
- n°9 relatif à la rémunération des commerciaux
- n°10 relatifs à la rémunération des métiers d'application
- n°12 relatif au Statut des services ainsi que ses annexes
- n°12-1 relatif au statut des services de la direction commerciale France
- n°12-2 relatif au statut des services de la direction commerciale France
- n°13 relatifs aux mesures d'accompagnement de l'évolution du métier des technico - commerciaux agence

Ces avenants restent en vigueur et pourront le cas échéant faire l'objet d'une révision dans un second temps.

Le présent accord annule et remplace également l'accord du 21 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Les parties précisent par ailleurs que les conventions et avenants ci-dessous listés pour SEI avaient été repris à l'identique pour une application sur SEF, dans le cadre des accords de substitution signés le 15 juin 2006. Aussi, l'ensemble des accords de reprise de la convention

et des avenants sont également annulés et remplacés par les dispositions du présent accord à l'exception des accords de substitution du 15 juin 2006 relatifs à la retraite et à la prévoyance complémentaire, aux statuts des services de la direction commerciale France, de la Rémunération des commerciaux et des métiers d'application et des mesures d'accompagnement de l'évolution du métier des technico - commerciaux agence.

Les parties précisent que la partie relative aux salaires minimaux applicables au sein de L'Unité économique et Sociale composée de Schneider Electric France et Schneider Electric Industries fera l'objet d'une négociation dans le cadre des négociations salariales annuelles 2024.

## **Titre II – Dispositions relatives au temps de Travail**

Les parties conviennent que les dispositions prévues au présent titre s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés SEI et SEF.

Toutefois, les dispositions relatives à la durée du travail des non-cadres non forfaités ne s'appliqueront qu'à défaut de dispositions particulières instituées dans les accords d'établissement conclus antérieurement et postérieurement au présent accord et s'appliquant à ces salariés.

A titre d'exemple, la durée du travail des salariés exerçant des fonctions techniques itinérantes est régie par des dispositions particulières.

### **Article 2 – 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.

### **Article 3 – Temps de travail des salariés non-cadre non forfaitisés**

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

Les parties conviennent que l'organisation du temps de travail doit permettre de s'adapter aux mieux à l'activité des salariés.

Aussi, au regard des différentes activités pratiquées au sein des sociétés Schneider Electric France et Schneider Electric Industries (activités de recherche et développement et tests, activités industrielles et activités tertiaires) qui nécessitent des modalités d'organisation différentes, il est convenu que les modalités d'organisation du temps de travail des salariés non cadre prévues ci-après sont applicables à défaut de dispositions spécifiques s'appliquant au sein des différents établissements.

Ainsi à titre d'exemple un salarié travaillant dans les équipes de production ou dans les équipes administratives dont l'horaire de travail est régi par un accord d'établissement ne sera pas concerné par les dispositions ci-après exposées.

Il est précisé que les salariés non-cadre 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 si aucun accord d'établissement ne leur ai appliqué.

#### **Article 3.1 – Période de référence**

Conformément aux dispositions de l'article L3121-44 du Code du travail, la durée du travail est organisée dans un cadre annuel du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Les salariés sont soumis à une durée du travail hebdomadaire moyenne de 35h sur l'année, correspondant à la réalisation de semaines travaillées sur la base d'une durée hebdomadaire de travail fixée et à l'octroi de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRJT) permettant de ramener l'horaire hebdomadaire moyen à 35h sur la période de référence.

Afin de permettre davantage de lisibilité pour les salariés, les parties conviennent de figer le nombre de jours de réduction du temps de travail en fonction de la durée moyenne de travail des collaborateurs afin de permettre que celle-ci soit de 35 heures en moyenne.

La durée du travail et le nombre de JRJT seront fixés comme ci-après :

<b>Horaires de Travail</b>	<b>JRJT</b>
38 heures	18
37 heures	12,5
36 heures 30 minutes	9,5
36 heures	7

Le nombre de JRJT ci-dessus exposés concerne les salariés à temps plein. Il est forfaitaire et ne fera pas l'objet de recalcul annuel conformément à la volonté des parties qui considèrent que cette forfaitisation est plus favorable pour le salarié.

Les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire de référence précités sont régis par les dispositions relatives au temps partiel (Titre IV l'accord relatif à l'élargissement du socle conventionnel du Groupe Schneider Electric du 19 juillet 2023). Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe, les jours de réduction du temps de travail de ces salariés seront proratisés à hauteur du temps de travail contractuel.

### **Article 3.2 – Modalités de gestion des jours de réduction du temps de travail**

Conformément aux dispositions antérieures, il est précisé que les jours de réduction du temps de travail seront attribués de façon forfaitaire au salarié le 1<sup>er</sup> janvier et seront répartis de la façon suivante.

- 3 jours de ponts définis chaque année au niveau de l'établissement après consultation du comité social et économique en fonction des besoins des services et de l'organisation. Ils sont généralement fixés à date unique pour tout le personnel de l'établissement. Ils pourront toutefois être fixés par roulement pour certains secteurs particuliers nécessitant que l'activité soit maintenue sur ces périodes.
- 4 jours de réduction du temps de travail dit « Jours ANCC » (Autorisation d'Absence Non Compensable) qui peuvent être pris en heures, en demi-journée ou en journée au choix du salarié.
- Le reste des jours de réduction du temps dit « JRTT autres » qui peuvent être posés en journée ou en 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 jours ANCC et des JRTT autres envisagées par le salarié sont communiquées au manager en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles ou d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Le manager fera connaître 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 entendu que les dénominations de JRTT ci-dessus ont été reprises à l'identique et qu'elles ont vocation à évoluer prochainement pour en faciliter la lecture et la gestion sans qu'un avenant au présent accord ne soit obligatoirement conclu. Concernant les modalités de prise, la répartition sera conservée.

### **Article 3.3 – Répartition de la durée du travail des salariés**

Le décompte d'une semaine commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures.



La durée hebdomadaire de travail sera répartie en principe sur 5 jours par semaine. Par exception et dans le respect des dispositions légales les salariés pourraient être amenés à travailler le samedi et le dimanche.

L'horaire de travail des salariés en heures non forfaités est fixe. Toutefois, afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier d'une souplesse d'organisation de leurs horaires, les établissements pourront mettre en place un horaire individualisé de travail dans les conditions définies ci-après.

### Article 3.3.1 – Plages horaires

Au regard des différentes activités pratiquées au sein des sociétés Schneider Electric France et Schneider Electric Industries (activités de recherche et développement et tests, activités industrielles et activités tertiaires) qui nécessitent des modalités d'organisation différentes, les parties conviennent que chaque établissement peut mettre en place des plages différentes en matière d'horaires individualisés. A ce titre, les plages actuelles des horaires variables de chacun des établissements sont conservées. Toutefois, les parties rappellent que chaque établissement pourra, après information du CSE modifier :

- les horaires d'ouverture et de fermeture des sites
- les plages mobiles d'arrivée et de départ
- les plages fixes de présence obligatoire

### Article 3.3.2- Modalités de répartition des horaires

L'horaire individualisé est organisé par période de 4 semaines calendaires consécutives. Il est précisé que durant ces 4 semaines un report maximal de 3 heures peut être effectué d'une semaine sur l'autre. Ce report d'heures pourra être positif ou négatif.

Au cours de cette période de 4 semaines, il sera possible de s'absenter une demi-journée au choix à la condition que le compteur d'heures soit égal à 0 ou positif à la fin de la période. Cette demi-journée d'absence est soumise à la validation du hiérarchique qui pourra refuser l'absence

Le report d'heures pourra être de 10h au maximum en cumul annuel. Ce report d'heures pourra être positif ou négatif.

Chacun des salariés devra veiller à rester dans ces limites et à ce que le cumul à la fin de l'année civile soit égal à 0. Aucun report d'heures ne sera possible sur l'année suivante.

Les heures reportées par choix du salarié ne sont pas comptées, ni rémunérées en heures supplémentaires.

Le suivi du temps de travail accompli par le salarié sera effectué, au choix de chaque établissement, soit au moyen d'un système de badgeage soit au moyen d'un système déclaratif sur le logiciel de suivi des temps (paylink à ce jour).

Afin de permettre les temps de développement, le suivi sur le logiciel de suivi des temps (paylink à ce jour) sera effectif à compter du 1er janvier 2025. Le suivi des heures effectuées en 2024 sera effectué les fichiers mis à disposition.

### **Article 3.4 - 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.

Ainsi, en cas d'arrivée ou de départ des salariés en cours d'année civile, les jours de réduction du temps de travail jours ANCC et JRTT autres seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Le salarié bénéficiera de l'ensemble des JRTT ponts fixés pendant sa période de présence. Ces JRTT ne seront pas redonnés en cas d'absence du salarié.

Les autres JRTT ponts sont proratisés en cas d'absence supérieure à un an. Les JRTT ANCC et les JRTT autres sont proratisés dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence pour les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif.

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.

### **Article 3.5 – Heures supplémentaires**

Les parties rappellent que la qualification d'heures supplémentaires est accordée aux seules heures effectuées dans les conditions ci – dessous, à la demande formelle et préalable du manager.

Dans la mesure du possible, ces heures seront accomplies par des salariés volontaires. Cependant, à défaut de volontaires, l'employeur pourra imposer l'accomplissement d'heures supplémentaires dans le respect des dispositions légales.

Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites fixées par les dispositions relatives à l'horaire variable.

Elles seront imputées sur un compteur d'heures spécifiques et déclarées par le manager ou par le salarié avec la validation du manager.

Le contingent d'heures supplémentaire est celui fixé par la convention collective de la Métallurgie.

### Article 3.5.1 Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales. A titre informatif les majorations légales sont à ce jour de 25% pour les huit premières heures supplémentaires effectuées dans la semaine (jusqu'à 43 heures) et 50% pour les heures suivantes.

Elles pourront être rémunérées par l'attribution d'un repos compensateur ou par paiement sur le bulletin de paye.

Il est précisé, conformément aux dispositions légales, que les heures supplémentaires rémunérées par l'attribution d'un repos compensateur ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### Article 3.5.2 Modalités de prise du repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement pourra être pris dès qu'1 heure de repos aura été acquise.

Ce repos pourra être pris en heure, en demi-journée ou en journée avant la fin de l'année civile au cours de laquelle le droit a été ouvert.

Le salarié devra informer le manager de la date de prise souhaitée avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Le manager fera connaître 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.

Le manager pourra imposer la prise du repos compensateur dès lors que le compteur atteint 22 heures sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 jours. Cette possibilité pourra notamment être utilisée en cas de réduction d'activité.

Il est précisé que l'absence de prise du repos compensateur de remplacement n'entraînera pas la perte des heures supplémentaires. Si le salarié n'a pas planifié la prise de ces heures à la fin de l'année civile au cours de laquelle elles ont été acquises, le manager pourra en planifier les dates dans les 12 mois suivant.

## Article 4 – Le Forfait en heures

### Article 4.1 – Salariés éligibles à la convention de forfaits 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 ou les non-cadre bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, 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.

Il en est de même des non-cadres occupant un emploi classé E9 ou E10 remplissant l'un des critères suivants :

- Management opérationnel
- Pilotage de projet
- Domaine d'expertise
- Fonction de support technique impliquant des travaux en urgence

Les parties conviennent que les salariés non-cadre en forfait heures bénéficient des dispositions conventionnelles applicables aux cadres en matière de congés d'ancienneté, d'indemnisation maladie et de rupture du contrat de travail.

#### **Article 4.2 - 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.

Il est rappelé que le refus de signer une conventionnelle individuelle de forfait en heures ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

#### **Article 4.3 - Période de référence**

La convention de forfait annuel en heures est convenue pour une période de référence correspondant à l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> 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 d'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.

Conformément à la pratique actuelle, les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en heures pourront par ailleurs bénéficier de demi-journées dites « demi compensées » à raison d'une demi-compensée par cycle de 4 semaines sous réserve de validation du manager et d'effectuer les heures contractuellement prévues dans le cadre du forfait.

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

#### **Article 4.4 – Jours de repos des forfaits heures**

Conformément à l'article 4.3 du présent accord les salariés bénéficient de 19 jours de repos par année civile. Ces jours de repos se décomposent comme suit :

- 3 jours de ponts définis chaque année au niveau de l'établissement après consultation du comité social et économique en fonction des besoins des services et de l'organisation. Ils sont généralement fixés à date unique pour tout le personnel de l'établissement. Ils pourront toutefois être fixés par roulement pour certains secteurs particuliers nécessitant que l'activité soit maintenue sur ces périodes.
- 5 jours « JRTT forfait » pouvant être pris par journée ou demi-journée
- 11 jours de réduction du temps de travail dits « JRTT autres » pouvant être pris par journée ou demi-journée

Il est entendu que les dénominations de JRTT ci-dessus ont été reprises à l'identique et qu'elles ont vocation à évoluer prochainement pour en faciliter la lecture et la gestion sans qu'un avenant au présent accord ne soit obligatoirement conclu.

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 jours forfaits et des JRTT autres envisagées par le salarié sont communiquées au manager en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Le manager fera connaître 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.

#### **Article 4.5 – 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 par exemple, n'effectuer aucune heure supplémentaire certaines semaines 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 supplémentaires, calculé à raison d'1heures et 30 minutes supplémentaires par semaine travaillées 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) +1 journée de solidarité =  
Nombre de jours travaillés /5 \* 39,5

Les parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires sera lissé à hauteur d'1h30 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 atteint 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 selon les conditions prévues à l'article 3.5.

#### **Article 4.6 - 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.

Ainsi, en cas d'arrivée ou de départ des salariés en cours d'année civile, les jours de réduction du temps de travail JRTT forfait et JRTT autres seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Le salarié bénéficiera de l'ensemble des JRTT ponts fixés pendant sa période de présence. Ces JRTT ne seront pas redonnés en cas d'absence du salarié.

Les autres JRTT ponts sont proratisés en cas d'absence supérieure à un an. Les JRTT forfaits et les JRTT autres sont proratisés dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence pour les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif.

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.

## **Article 4.7 – 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.

### ➤ Salariés badgeant

Le compteur des salariés amenés à badger dans le cadre de leur suivi d'horaires sera automatiquement alimenté. Des corrections d'anomalies pourront, le cas échéant, être demandées par le salarié à son manager.

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 de ce dernier.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, en cas de télétravail, la saisie des heures pourra être faite manuellement par le salarié.

### ➤ Salariés non badgeant

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 avvertir 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 1<sup>er</sup> janvier 2025. Des feuilles Excel de déclaration d'heures seront mises à disposition pour le suivi des heures en 2024.

## **Article 4.6 - 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

congrés, 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 5 - Forfait 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.

### **Article 5.1 - 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.

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



## **Article 5.2 – 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.

Il est rappelé que le refus de signer une conventionnelle individuelle de forfaits jours ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

## **Article 5.3 - Période de référence du forfait**

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

### **Article 5.3.1 Nombre de jours travaillés sur l'année**

Le forfait comprend un nombre maximum de 215 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 + 1 journée de solidarité

*Pour l'année 2024, à titre d'exemple : 366 – 104 – 25 – 10 – 19 = 207 jours travaillé + la journée de solidarité*

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.

### **Article 5.3.2 Nombre de jours de repos forfait 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 :

- 3 jours de ponts définis chaque année au niveau de l'établissement après consultation du comité social et économique en fonction des besoins des services et de l'organisation. Ils sont généralement fixés à date unique pour tout le personnel de l'établissement. Ils pourront toutefois être fixés par roulement pour certains secteurs particuliers nécessitant que l'activité soit maintenue sur ces périodes.

- 5 jours « JRTT forfait » pouvant être pris par journée ou demi-journée
- 11 jours de réduction du temps de travail dits « JRTT autres » 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 jours JRTT Forfaits et des JRTT autres envisagées par le salarié sont communiquées au manager en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Le manager fera connaître 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 entendu que les dénominations de JRTT ci-dessus ont été reprises à l'identique et qu'elles ont vocation à évoluer prochainement pour en faciliter la lecture et la gestion sans qu'un avenant au présent accord ne soit obligatoirement conclu.

#### Article 5.3.4 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.

#### **Article 5.4- 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.

#### **Article 5.4- 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.

Ainsi, en cas d'arrivée ou de départ des salariés en cours d'année civile, les jours de réduction du temps de travail JRTT forfait et JRTT autres seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Le salarié bénéficiera de l'ensemble des JRTT ponts fixés pendant sa période de présence. Ces JRTT ne seront pas redonnés en cas d'absence du salarié.

Les autres JRTT ponts sont proratisés en cas d'absence supérieure à un an. Les JRTT forfaits et les JRTT autres sont proratisés dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence pour les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif.

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.

Toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à une journée de travail (soit 1/22<sup>e</sup>).

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.

#### **Article 5.5- 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.

## **Article 5.6 - Suivi de la charge de travail**

### ➤ **Dispositif d'alerte**

En cas de charge de travail élevée entraînant 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.

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.

### **Article 5.7 - 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.

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 6 - Les Forfait sans référence horaire**

L'importance des responsabilités qui sont confiées à certains salariés relevant d'un emploi cadre implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de la société ou de l'établissement. Ces salariés bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Les salariés en forfait sans référence horaire ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du livre premier de la IIIème partie du code du travail. Il est précisé que les dispositions relatives aux congés d'ancienneté et à la définition de l'ancienneté leur sont applicables.

Ce régime du forfait sans référence horaire est appliqué aux salariés relevant des classes d'emplois allant de H16 à I18 de la convention collective nationale de la Métallurgie. Les salariés relevant des classes d'emplois précitées pourront se voir proposer ce forfait.

Les salariés en forfait mission bénéficieront des jours de fermeture collective qui seront actées pour la prise des 3 JRTT ponts dont bénéficient les salariés en heures et en jours. Ils bénéficieront par ailleurs de 5 jours de repos en sus de leurs congés payés et de leurs congés d'ancienneté (dans le compteur de CP).

Le forfait sans référence horaire peut être intégré au contrat de travail initial ou bien faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

Il est rappelé que le refus de signer un avenant prévoyant une convention de forfait sans référence horaire ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

### **TITRE III – Congés payés 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 du 9 décembre 2022, 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 dernier ainsi que les éventuelles dispositions conventionnelles à venir.

#### **Article 7 – Dispositions relatives à la maladie ou aux accidents**

Toute maladie ou accident entraînant 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 8 – Dispositions relatives au congés payés**

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

## **Article 9 – Dispositions relatives au décalage des congés payés**

Si, en cas de circonstances exceptionnelles, un décalage est imposé expressément par l'entreprise après fixation des dates de congés payés et moins d'un mois avant la date prévue du départ, il est accordé les Suppléments de congés suivants :

- 2 jours pour une semaine entière de congés décalés
- 3 jours pour deux semaines entières de congés décalés
- 4 jours pour Trois semaines entières de congés décalés
- 5 jours pour Quatre semaine entières de congés décalés

Les frais engagés par le salarié avant qu'il n'ait eu connaissance de ce décalage, lui seront remboursés sur présentation de justificatifs (acompte pour location, billets d'avion etc...)

Dans le cas exceptionnel où, sur la demande de l'employeur, un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé en congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés sur justificatifs.

## **Article 10- Réserve Militaire et policière**

Conformément L.3142-89 et L411-13 du Code de sécurité intérieure, le réserviste salarié a droit à une autorisation d'absence annuelle d'une durée minimale de dix jours ouvrés par année civile au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale.

Ce nombre de jour peut être étendu par accord écrit entre le salarié et l'entreprise. La demande doit être faite par écrit en indiquant la date et la durée de l'absence souhaitée un mois avant la date souhaitée de départ. La réponse de l'entreprise devra intervenir au plus tard 10 jours avant le départ.

La rémunération du salarié sera maintenue pendant la période d'absence, déduction faite des montants versés par l'Etat.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

## **Article 11- Jurés d'Assise**

Lorsque le salarié est convoqué en tant que juré d'assise et sous réserve de présentation de sa convocation, sa rémunération sera maintenue par la société déduction faites des indemnités versées par l'Etat.

Il est précisé que ce maintien de rémunération devra être remboursé par le salarié si ce dernier n'effectue pas les démarches permettant d'obtenir cette indemnité de comparution.

## **Article 12 - Absence pour évènements exceptionnels**

Certains évènements tels qu'accident ou maladie brusque d'un proche parent, incendie, inondation, cambriolage, maladie de l'intéressé ne nécessitant pas un arrêt de travail, peuvent justifier l'absence d'un salarié.

La première journée d'absence ne donne lieu ni à retenue ni à récupération, après validation par le manager et sous réserve du bienfondé de la demande.

Si l'absence doit se prolonger au-delà de cette première journée, elle sera traitée selon les dispositions légales et conventionnelles propres à l'évènement, ou à défaut, après autorisation du manager par imputation sur les congés légaux, conventionnels et supplémentaires ou autorisation d'absence non rémunérée.

## **Article 13 – Dispositions spécifiques à la rentrée scolaire**

Les parent 1 et 2 ayant le jour de rentrée scolaire un ou plusieurs enfants scolarisés et âgés de moins de 12 ans ce jour-là, bénéficient d'une autorisation d'absence qui sera rémunérée dans la limite de 2 heures.

Il est précisé que cette absence de 2 heures pourra être renouvelée sur justificatif du parent concerné de la rentrée de ses enfants à des dates différentes.

Pour l'application de la présente mesure, le parent 1 s'entend comme le parent prenant la principale responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille. Si l'un des deux parents est une femme enceinte alors elle sera automatiquement considérée comme le parent 1.

Le parent 2 s'entend comme le second parent qui prendra la responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille mais qui ne sera pas porteur de l'enfant et/ou ne prendra pas le congé du parent 1.

Il est précisé que pour bénéficier de cette disposition le parent concerné devra justifier de son lien de filiation avec l'enfant auprès du service RH.

## **TITRE IV – Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite dans le cadre du dispositif de temps partiel facilité**

L'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel du Groupe du 19 juillet 2023 a institué des dispositions relatives au temps partiel facilité et au forfait jours réduit facilité.

Conformément aux dispositions de l'accord précité, les parties rappellent que ces deux dispositions ont pour objet de permettre aux salariés le souhaitant de réduire leur activité dans les mois précédant leur départ à la retraite tout en maintenant un niveau de rémunération équivalent en bénéficiant d'avance sur leur indemnité de départ à la retraite.

Afin d'encourager la mise en œuvre de ce dispositif qui a pour objectif de permettre une réduction progressive de son activité dans le cadre d'une transition vers la retraite, les parties



au présent accord souhaitent majorer de 20% l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite des salariés s'inscrivant dans ce dispositif. Cette majoration s'appliquera dans des conditions similaires à celle prévue dans l'accord relatif du 30 décembre 2013.

L'enveloppe d'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera ensuite répartie chaque mois afin de compléter la rémunération du collaborateur pour permettre un maintien de cette dernière à 100% malgré la réduction d'activité.

L'éventuel reliquat d'indemnité n'ayant pu être versé dans le cadre du bénéfice du dispositif sera versé sur le solde de tout compte du salarié au moment de son départ à la retraite.

Le présent dispositif ne se substitue pas aux majorations d'indemnité de départ à la retraite déjà applicable en cas de prise de son indemnité de départ à la retraite en temps étalée ou doublée dans les conditions prévues par l'accord du 30 décembre 2013 mais vient les compléter.

## **TITRE V – Convention collective applicable**

Les parties conviennent de faire une application volontaire de la convention collective de la région parisienne pour l'ensemble des établissements de l'unité économique et sociale composée des sociétés Schneider Electric France et Schneider Electric Industries, quelque soit leur localisation géographique.

## **TITRE VI – Clauses finales**

### **Article 14 – Commission de suivi**

Afin d'assurer le suivi du présent accord et les éventuelles difficultés d'application qui en résulterait, une commission de suivi sera constituée.

Elle sera réunie dans le courant de l'année 2024 et sera composée de deux membres de la Direction et de trois personnes par organisation syndicale signataire dont le délégué syndical central ou son adjoint.

La commission sera ensuite réunie une fois par an jusqu'en 2025 puis sur demande des parties les plus diligentes.

### **Article 15 – Durée et Entrée en vigueur**

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

Au regard de la gestion administratives et de développement des outils qu'il nécessite, le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 16 – Clause de Rendez-vous**

Les parties se rencontreront régulièrement dans le cadre des commissions de suivi du présent accord.

En outre, 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 réglementation, et le cas échéant, de réviser le présent accord si cela s'avérait nécessaire.

## **Article 17 – 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 l'Unité Economique et Sociale
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale

Les demandes de révision du présent accord 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 accord 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 18 - Dénonciation**

Le présent accord 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 accord 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 accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé 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 19 – Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

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 20 – Dépôt et Publicité**

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

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- 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 accord, 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 accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Sa signature est intervenue le 6 octobre 2023 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

**POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU GROUPE**

**POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE**

M. LAURENT Dominique

*Directeur des Ressources Humaines France*

DocuSigned by:  
**LAURENT Dominique**  
57572881EBF5426...

**CFDT :**

Mme. ROBERT Marylene

DocuSigned by:  
**Mme. ROBERT Marylene**  
1E80FE1642C642F...

**CFE-CGC :**

Annabelle HALBERT

DocuSigned by:  
**Annabelle HALBERT**  
483AA251FA9A4E6...

M. LAMBERT Christian

*Directeur de la Stratégie Sociale*

*Et des Relations Sociales*

**CFTC :**

François SOENEN

DocuSigned by:  
**François SOENEN**  
35AE9DF3F89C4E0...

**FO :**

Jonathan CHARTIER

DocuSigned by:  
**Jonathan CHARTIER**  
3D5F6AB5EE364AF...

M.CHIRET Michel

DocuSigned by:  
**M.CHIRET Michel**  
F94572BB0C1D406...

# ANNEXE 1

## Liste des accords SEI ET SEF remplacés

<b>Accords</b>	<b>Accord se substituant</b>
Convention d'entreprise	<p>Accord relatif à l'élargissement du socle conventionnel Groupe du 19 juillet 2023</p> <p>Accord relatif à l'égalité professionnelle du 9 décembre 2022</p>
Avenant n°1 classification	Nouveau système de classification Métallurgie
Avenant n°2 : Système de rémunération (SMSE&PA)	Accord relatif à l'élargissement du socle conventionnel Groupe du 19 juillet 2023. Accord NAO à venir
Avenant n°3 : retraite et prévoyance	A venir
<p>Avenant n°4 : organisation et durée du travail</p> <p>Accord relatif à la durée du travail du 21 décembre 1999</p>	<p>Accord relatif à l'élargissement du socle conventionnel Groupe du 19 juillet 2023</p> <p>Dispositions du Présent accord</p>
Avenant n°5 : IRP	<p>Accord relatif à la composition du CSE du 17 juillet 2018</p> <p>Accord relatif à la refonte et à la modernisation du dialogue social du 16 juillet 2017</p>

Avenant n°6 : évolution professionnelle des élus	Accord Groupe visant à améliorer l'exercice des missions de représentation du personnel au sein du Groupe du 12 décembre 2018
Avenant n°7 : mobilité professionnelle	Accord Groupe relatif à la mobilité professionnelle du 14 Mars 2013
Avenant n°8 : formation continue	Accord Groupe relatif à la formation professionnelle chez Schneider Electric du 28 juillet 2021
Avenant n°11 complétant la convention d'entreprise en matière de rémunération du métier d'animateur de formation	Accord Groupe relatif à la formation professionnelle chez Schneider Electric du 28 juillet 2021