

**AVENANT N°1 A L'ACCORD DE SUBSTITUTION DU TEMPS DE
TRAVAIL DU PERSONNEL DE JOURNEE (STRUCTURE,
PRODUCTION JOURNEE, CADRES AU FORFAIT JOUR) AU SEIN
DE SCHNEIDER ELECTRIC ALPES**

PROJET

Entre

La Société SCHNEIDER ELECTRIC ALPES, dont le siège social se situe Voie Isaac Newton, Alpespace, 73800 PORTE DE SAVOIE immatriculé au RCS de Chambéry sous le n° 301 619 714, représentée par Christophe PISTONI en sa qualité de Directeur,

Ci-après dénommée « La Société »

D'UNE PART**Et**

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de SCHNEIDER ELECTRIC ALPES :

- FO, représentée par Laurent SIMONATO, en sa qualité de Délégué Syndical
- CFE CGC, représentée par Denis GUILLLOT, en sa qualité de Délégué Syndical
- CGT, représentée par Pascal RUBAGOTTI, en sa qualité de Délégué Syndical

Ci-après dénommé « les Organisations syndicales représentatives »,

D'AUTRE PART,

Ensemble ci-après dénommées « Les Parties ».

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 de SE ALPES se sont réunies le 11 et le 20 octobre 2023 afin de saisir l'opportunité de simplifier et clarifier les règles conventionnelles applicables 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, l'accord de substitution relatif à l'organisation du temps de travail du personnel de journée du 30 juin 2016 au sein de SCHNEIDER ELECTRIC ALPES.

Article 1 – Objet et champ d’application du présent accord

Le présent avenant est applicable à l’ensemble des salariés de SCHNEIDER ELECTRIC ALPES, à l’exception des salariés non cadre non forfaitisés, affectés sur un emploi classé entre A1 et E10, qui demeurent régis par les dispositions prévues au sein des accords de substitution relatifs à l’organisation du temps de travail du personnel de journée et de production applicable au sein de SE ALPES et des salariés à l’horaire collectif qui auraient refusé leur changement de durée du travail à la date d’entrée en vigueur du présent accord.

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 de substitution relatif à l’organisation du temps de travail du personnel de journée** (structure, production journée, cadres au forfait jour) applicable au sein de SCHNEIDER ELECTRIC ALPES. Les autres dispositions fixées par l’accord de substitution relatif à l’organisation du temps de travail du personnel de journée (structure, production journée, cadres au forfait jour) demeurent quant à elles toujours applicables.

Article 2 – Modalités du temps de travail applicables au personnel cadres au forfait en heures

Article 2.1 – 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’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.

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 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.

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 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 1^{er} 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.

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 2.4 – Jours de repos des forfaits heures

Conformément à l'article 3.3 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
- 8 jours de réduction du temps de travail dits « JRTT salariés » pouvant être pris par journée ou demi-journée
- 3 jours de « JRTT Employeurs » : ces JRTT sont à la disposition de l'employeur. L'employeur peut décider de les positionner sur une journée ou une demi-journée. Il peut aussi décider qu'à compter d'une certaine date dans l'année, ces JRTT soient à la disposition des salariés.

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 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 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 comprises dans le forfait, calculé à raison d'1heure 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) +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 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 selon les conditions conventionnelles et légales en vigueur.

Article 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.

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^{er} 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 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.

Les salariés 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^{er} janvier 2025. Des feuilles Excel de déclaration d'heures seront mises à disposition pour le suivi des heures en 2024.

Article 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 3 – Modalités du temps de travail applicables au personnel cadres au forfait en jours

Les parties conviennent que le chapitre 6 de l'accord de substitution relatif à l'organisation du temps de travail du personnel de journée (structure, production journée, cadres au forfait jour) du 30/06/2016 est annulé et remplacé par le présent article 3.

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 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.

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 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.

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 3.3 - Période de référence du forfait

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

Article 3.3.1 - Nombre de jours travaillés sur l'année

Le forfait comprend un nombre maximum de 218 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 3.2.2 - 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
- 8 jours de réduction du temps de travail dits « JRTT salarié » pouvant être pris par journée ou demi-journée
- 3 jours « JRTT Employeurs » - Ces JRTT sont à la disposition de l'employeur. L'employeur peut décider de les positionner sur une journée ou une demi-journée. Il peut aussi décider qu'à compter d'une certaine date dans l'année, ces JRTT soient à la disposition des salariés.

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 3.2.3 - 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.

Article 3.3 - 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 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 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^{er} 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^e).

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 3.5 - 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 avvertir son manager pour demander la modification du décompte des jours.

Article 3.6 - 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 3.7 - 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 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 la proposition de modification de leur contrat de travail conserveront leur modalité actuelle de décompte du temps de travail (prévue par les accords de substitution relatifs à l'organisation du temps de travail du personnel de production et de journée au sein de SE ALPES), 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 1^{er} janvier 2024 devront se faire dans le respect des organisations du travail prévues par le présent accord.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 - Révision et dénonciation

6.1 Révision

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires.

A réception de cette demande, la Direction convoquera les Organisations Syndicales représentatives dans un délai de trois mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

6.2 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des Parties signataires, 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 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 trois mois prévus 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 7 – Conditions de publicité de l'accord

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification aux Organisation FO, CFE CGC et CGT au niveau de SCHNEIDER ELECTRIC ALPES dans les conditions prévues par l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> ;
- En support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Il comporte [REDACTED] pages, numérotées de 1 à [REDACTED] dont [REDACTED] annexes comprenant [REDACTED] pages.

Sa signature est intervenue le 20 octobre 2023, à PORTE DE SAVOIE, entre les représentants de la Direction de la société SCHNEIDER ELECTRIC ALPES et les organisations syndicales représentatives au sein de la société SCHNEIDER ELECTRIC ALPES.

Pour SCHNEIDER ELECTRIC ALPES

Christophe PISTONI

Pour FO

Laurent SIMONATO

Pour CFE CGC

Denis GUILLOT

Pour CGT

Pascal RUBAGOTTI

PROJET