

AVENANT RELATIF A L'AMENAGEMENT ET AU DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES CADRES

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JEHANNO, Présidente Directrice Générale

D'UNE PART,

ET:

- *La Confédération Française de l'Encadrement - C.F.E-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :*

Monsieur Dominique SEGADO et Monsieur Christophe MARCHAND, délégués syndicaux

- *La Confédération Générale des Travailleurs - C.G.T - Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :*

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, délégués syndicaux

- *La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :*

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

- *La confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du bois représentée par :*

Monsieur Bruno PRIEUR et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux

- *L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A, représentée par :*

Monsieur Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule :

L'accord du 20 novembre 2008, relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres, avait pour objet, en modifiant l'article VI de l'accord du 20 mai 1999 (relatif à l'aménagement, la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi) d'adopter et de définir le régime du forfait-jours pour les salariés cadres autonomes des positions « III », « IV » et « V » de la convention collective nationale de branche des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

L'évolution des dispositions législatives relatives au forfait-jours rend nécessaire la révision de l'accord du 20 novembre 2008 pour une mise en conformité avec les nouvelles règles édictées par la loi Travail du 8 août 2016.

Par ailleurs, pour faire face aux transformations en cours (évolutions des marchés, attentes clients, développement du numérique ...), dans un contexte concurrentiel accru, les signataires du présent avenant estiment nécessaire de rendre les organisations de travail de Dalkia plus flexibles. De fait, ils conviennent de la nécessité d'une plus grande disponibilité des salariés cadres dont les activités, les missions et l'organisation du travail, du fait notamment des outils informatiques dont ils disposent, font place aujourd'hui à davantage d'autonomie. Pour ces raisons, les parties signataires décident de définir un nouveau forfait-jours annuel applicable aux salariés cadres autonomes des positions « I » et « II » et « III » de la convention collective nationale des salariés cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Il est rappelé que le passage au forfait-jours est conditionné à l'accord individuel du cadre autonome, se matérialisant par la conclusion d'une convention individuelle de forfait.

Afin d'assurer la lisibilité et l'effectivité de l'ensemble du dispositif conventionnel, le présent avenant se substitue en intégralité à l'accord du 20 novembre 2008, tout en gardant les principes de son architecture et la définition du forfait jours de référence des cadres en position, « IV » et « V » de la convention collective de branche.

Ainsi, le présent avenant constitue le cadre de référence du régime du temps de travail de l'ensemble des cadres de Dalkia.

Les signataires de l'avenant réaffirment que le passage en forfait-jours des cadres repose sur le volontariat et qu'il ne peut être conditionné par les organisations de travail définies par l'entreprise. Les conditions de son exercice doivent en tout état de cause assurer le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié.

Article 1 : Objet et Champ d'application

Le présent avenant a pour objet principal de réviser l'article 6 de l'accord du 20 mai 1999, révisé en 2008, afin :

- D'une part, de mettre en conformité cet accord, avec les dernières évolutions législatives relatives au forfait-jours,
- D'autre part, de définir un nouveau dispositif de forfait-jours applicable aux cadres autonomes des positions « I », « II » et « III » de la convention collective de branche.

Article 2 : Cadre dirigeant

Article 2.1 : Définition des cadres dirigeants

Relèvent de la catégorie et du statut de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres bénéficiant de la position « V » de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation et participant au Comité de Direction Groupe de Dalkia.

BP 2 Cn
D DP 8 3.11

Article 2.2 : Régime de la durée du travail des cadres dirigeants

Selon l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la législation relative à la durée du travail.

Ils bénéficient des jours de congés payés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, les autres dispositions du Code du travail et du présent accord ne s'appliquant pas à eux, sauf dispositions contractuelles différentes.

Article 3 : Régime des forfaits-jours applicables aux cadres autonomes

Article 3.1 : Définition des cadres autonomes

Conformément au Code du travail, les salariés cadres pouvant relever du forfait annuel en jours doivent exercer :

- des fonctions dont la nature, les responsabilités et le degré d'autonomie ne les conduisent pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les salariés cadres autonomes ne sont ni salariés cadres dirigeants ni salariés cadres intégrés.

Les plannings des équipes dans lesquelles ils sont intégrés n'imposent pas systématiquement leur présence dans le cadre de l'horaire collectif défini pour celles-ci. Ils disposent en outre de la maîtrise de leur emploi du temps pour l'organisation de leurs activités déterminées par leur supérieur hiérarchique.

Les parties considèrent que l'ensemble des cadres des positions « I », « II », « III », « IV », « V » de la convention collective de branche peut être considéré comme autonome au regard de la définition ci-dessus et bénéficier des régimes de forfait-jours dans les conditions prévues par le présent avenant.

Article 3.2 : Durée du travail et repos des cadres autonomes en forfait-jours

Par définition, le cadre en forfait-jours dispose de l'autonomie d'organisation de son emploi du temps et de ses activités. Aussi, conformément au code du travail, les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire.

Pour autant, dans un souci de protection de la santé et sécurité des salariés, les signataires conviennent que la durée journalière d'un cadre en forfait-jours ne peut raisonnablement excéder 10 heures.

En tout état de cause, il est rappelé que les salariés aux forfaits-jours bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Dans le but de s'assurer du respect des principes énoncés et d'une répartition équilibrée du travail des intéressés, l'évaluation de la charge de travail des cadres doit faire l'objet d'un suivi particulier réalisé dans les conditions définies à l'article 3.7 du présent avenant.

Article 3.3 : Période de référence et définition des forfaits-jours

La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés de l'ensemble des cadres autonomes est définie du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1.

Article 3.3.1 : Le forfait de référence des cadres autonomes des positions « III », « IV » et « V » de la Convention collective de branche

Le calcul théorique pour définir le nombre de jours travaillés, tenant compte de 10 jours de repos, dont

CN
BP DP DJ
R 7.11

une journée dédiée à la journée de solidarité, des jours fériés et des congés payés, sur la période de référence est le suivant :

365 jours – 104 samedis et dimanches – 10 jours fériés/an – 30 jours de congés payés – 10 jours de repos = 211 jours.

Ce calcul intègre la 6^{ème} semaine de congés payés mais il ne tient pas compte des éventuels congés supplémentaires légaux (congé parental, congé maternité ...) ou conventionnels (congés d'ancienneté) à comptabiliser en déduction du décompte.

Les cadres autonomes des positions, « IV » et « V » de la Convention collective de branche, ainsi que les cadres en position III déjà passés au forfait jours défini par l'accord du 20 novembre 2008, ne disposent pas de la possibilité d'opter pour le forfait de référence défini à l'article 3.3.2 du présent accord, uniquement ouvert aux cadres autonomes des positions « I » et « II » de la Convention collective de branche et aux cadres en position III n'ayant pas encore opté pour le passage au forfait-jours.

Article 3.3.2 : Le forfait de référence des cadres autonomes des positions « I », « II » et III (n'ayant pas encore opté pour le forfait-jours) de la Convention collective de branche

Le calcul théorique pour définir le nombre de jours travaillés, tenant compte de 13 jours de repos, dont une journée dédiée à la journée solidarité, des jours fériés et des congés payés, sur la période de référence est le suivant :

365 jours – 104 samedis et dimanches – 9 jours fériés¹/an en moyenne – 30 CP – 13 jours de repos = 209 jours par an.

Ce calcul intègre la 6^{ème} semaine de congés payés mais il ne tient pas compte des éventuels congés supplémentaires légaux (congés parental, congés maternité...) ou conventionnels (congés d'ancienneté) à comptabiliser en déduction du décompte.

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés cadres recrutés en position « I », « II » et « III » le seront sur la base d'une convention individuelle de forfait à 209 jours, dans les conditions fixées l'article 3.5 du présent avenant.

Article 3.4 : Le décompte des jours travaillés et conditions de prise en compte des années incomplètes

Le décompte est réalisé à la journée ou à la demi-journée.

Le nombre de jours travaillés mentionnés à l'article 3.3 du présent accord s'entend sous condition que les droits à congés payés soient intégralement pris sur la même période référence.

Pour les salariés Cadres entrés en cours d'année ou partant en cours d'année, ou encore les salariés OETAM promus au statut cadre, le nombre de jours à accomplir fait l'objet d'une proratisation en fonction de la date d'entrée ou de sortie.

Exemple :

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 209 jours pour les cadres des positions « I » et « II » et « III » (actuellement non forfaitisés), ou 211 jours pour les cadres des positions « III », « IV » et « V » déjà dans l'entreprise à la date de signature de l'avenant, base annuelle de 46 semaines (52 semaines – 6 semaines de congés payés), soit :

Nombre de jours à travailler = 209 jours (ou 211 jours) × nombre de semaines travaillées/46.

Les cadres concernés établiront le nombre de jours travaillés mensuellement au moyen de l'outil

¹ Moyenne sur les 20 prochaines années des jours fériés, hors samedi et dimanche

Handwritten notes and initials in blue ink: "BP", "4", "DS", "9.11", and a large "F" with "CN" below it.

déclaratif mis en place dans l'entreprise. Ils conviendront ensemble des dates prévues pour la prise des jours de repos, au même titre qu'ils le font pour les jours de congés.

Ces jours de repos devront être pris dans des conditions compatibles avec la réalisation de la mission du cadre et en tenant compte des contraintes qui peuvent exister dans l'activité de l'entreprise.

Article 3.5 : Les caractéristiques des conventions individuelles de forfait

Chaque cadre signe une convention individuelle de forfait jours qui répond aux caractéristiques suivantes.

La convention précise le nombre de jours travaillés du forfait annuel et la rémunération liée à ce forfait.

La convention rappelle également les conditions dans lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos et à la majoration applicable dans ce cas.

La convention rappelle enfin les modalités de surveillance de la charge de travail prévues au présent avenant.

Un modèle de convention individuelle de forfait jours est annexé au présent avenant.

Article 3.6 : Les jours travaillés au-delà du forfait, et leur majoration

Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours peuvent travailler au-delà de leur forfait de référence dans les conditions suivantes :

- A leur propre initiative, de 1 à 5 jours supplémentaires par rapport aux forfaits de référence.
Ces jours de repos travaillés sont rémunérés ou placés sur le CET avec une majoration de 10 % de la rémunération journalière.
- Sous réserve de l'accord de leur management, de 6 à 10 jours supplémentaires par rapport aux mêmes forfaits de référence.
Ces jours de repos travaillés sont rémunérés ou placés sur le CET avec une majoration de 25 % de la rémunération journalière.
- A titre exceptionnel, à la demande motivée du manager, les salariés concernés pourront travailler au-delà de 10 jours supplémentaires, dans la limite de 235 jours, conformément au code du travail.
Ces jours de repos travaillés sont rémunérés avec une majoration de 25 % de la rémunération journalière.

Article 3.7 : Evaluation et suivi de la charge de travail des cadres en « forfaits-jours »

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, Dalkia assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Dalkia dispose de la possibilité de contrôler les absences, le respect des temps de repos et temps de présence du salarié via l'outil informatique « Kiosque », mis en place à cet effet, et alimenté par le salarié de manière déclarative.

Par ailleurs, en complément de l'Entretien Professionnel Annuel au cours duquel l'échange porte entre autre sur la rémunération du salarié, les parties conviennent de l'instauration d'un échange semestriel dans le cadre du forfait jour (ou à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties) destiné à apprécier :

- Le volume de sa charge de travail,
- l'équilibre entre son activité professionnelle et sa vie personnelle,
- la pertinence et l'efficacité de l'organisation du travail.

BP 5 CN DP DS J-11

Sur la base du contrôle des déclarations effectuées ou des échanges intervenus lors de l'entretien semestriel mentionné ci-dessus, et dans l'hypothèse où une surcharge de travail serait constatée, le supérieur hiérarchique devra prendre les dispositions nécessaires, en concertation avec le salarié, pour rétablir les conditions d'une répartition raisonnable et acceptable de la charge de travail de ce dernier.

Par ailleurs, en complément des dispositifs ci-dessus, le salarié a la possibilité, à tout moment d'émettre par écrit une alerte auprès de son responsable hiérarchique en cas de difficulté particulière relative à l'organisation et à la charge de son travail. Le responsable hiérarchique devra recevoir le salarié dans les meilleurs délais et prendre, le cas échéant, les mesures correctives.

Article 3.8 : Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos se traduit par la reconnaissance d'un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

Les modalités de ce droit à la déconnexion sont définies par l'accord du 28 mars 2018 sur la Qualité de Vie au Travail.

Article 3.9 : Passage au forfait-jours des salariés cadres autonomes à temps complet et présents aux effectifs au 1er octobre 2018

Article 3.9.1 : Modalités d'adhésion au nouveau Forfait-jours

A compter du 1^{er} décembre 2018 les salariés cadres à temps complet des positions I et II et III (qui ne sont pas actuellement au forfait-jours) peuvent, sur la base du volontariat, décider de passer au forfait-jours de référence définis à l'article 3.3 du présent avenant, pour une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2019.

Pour ce faire, les salariés devront adresser leur demande par écrit (courrier ou mail) conjointement à leur manager direct et à la DRH, cette demande pouvant être effectuée dès l'entrée en vigueur du présent accord.

La signature de la convention individuelle de forfait par le salarié et l'employeur formalisera l'accord des parties.

A compter de 2019, le passage au forfait-jours interviendra au 1^{er} juillet de chaque année.

Article 3.9.2 : Contrepartie financière liée au passage au forfait-jours

Les salariés cadres qui font le choix de passer au forfait-jours bénéficient d'une augmentation de 5% de leur salaire annuel brut fixe. Les salariés OETAM restés sous le régime de 34,12 heures hebdomadaires avec 23,8 RTT, promus au statut cadre ont le choix de passer ou pas au forfait jour. S'ils font ce choix, ils relèvent des conditions définies à l'article 3.3.2 du présent avenant et se voient appliquer le même régime nonobstant l'augmentation individuelle accompagnant leur promotion dont ils peuvent bénéficier par ailleurs. L'augmentation salariale dont bénéficie le salarié sera effective à compter de la date à laquelle le forfait-jours lui sera appliqué.

Article 4 : Dispositions applicables aux salariés Cadres n'optant pas pour le forfait-jours

Article 4.1 : Régime applicable

Les cadres autonomes qui n'ont pas opté pour le forfait-jours annuel se voient appliquer le régime Temps de travail suivant :

L'horaire hebdomadaire travaillé est fixé à 39 heures.

L'aménagement du temps de travail est défini sur une période de référence annuelle, du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1.

En conséquence, pour les salariés présents pendant toute la période de référence et travaillant à temps complet, l'aménagement du temps de travail se traduit par l'attribution de 23,80 RTT, dont la journée au titre de la solidarité.

Les jours de RTT peuvent être pris selon les modalités suivantes :

- Tout au long de l'année à la convenance du salarié dès lors qu'il sera tenu compte des nécessités de bon fonctionnement des services ;
- Par cumul, dans la limite de 5 jours/an au maximum, et à la condition d'un accord entre le salarié et sa hiérarchie.

Article 4.2 : Jours de repos travaillés à l'initiative du salarié

Sans préjudice des heures supplémentaires qui pourraient être demandées par leur responsable hiérarchique, les cadres concernés ont la possibilité, de leur propre initiative de travailler 10 jours de RTT. Ces jours de RTT travaillés seront rémunérés ou placés sur le CET dans les conditions suivantes :

- Du 1^{er} au 5^{ème} jour inclus travaillés avec une majoration de 10 % de la rémunération journalière ;
- Du 6^{ème} au 10^{ème} jour inclus travaillés avec une majoration de 25 % de la rémunération journalière.

Article 5 : Dispositions finales

Article 5.1 : Comité de suivi

Un comité de suivi du présent avenant est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'accord à savoir deux représentants par organisation syndicale signataire et un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Le Comité de suivi est chargé d'examiner:

- les questions d'interprétation de l'avenant,
- toutes difficultés survenant dans l'application du présent avenant, notamment dans la phase de mise en place, et les écarts aux règles et principes.
- Le niveau d'adhésion des collaborateurs au forfait jours

Il exerce ses fonctions, sans préjudice des prérogatives propres aux institutions représentatives du personnel. Le comité se réunit une fois par an. La première réunion interviendra au cours du premier semestre 2019.

Article 5.2 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 5.3 : Durée

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Article 5.4 : Révision, Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé à la demande de la direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail. Notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent avenant. Par ailleurs, le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5.5 : Notification, dépôt et publicité

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de notification et de dépôt du présent avenant.

BP 7 CH
DP
DS
J.

Fait à Saint-André, le 6 septembre 2018

Madame **Sylvie JEHANNO**, Présidente Directrice Générale

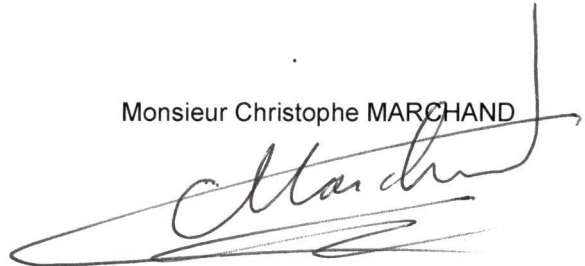


Pour la C.F.E-C.G.C

Monsieur Dominique SEGADO



Monsieur Christophe MARCHAND



Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR



Monsieur Georges SERRE



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Christian GALLE

Monsieur Patrick DUPUCH



Modèle de Convention individuelle de forfait jours

Compte tenu de l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre emploi du temps pour l'exercice de vos missions, vous bénéficiez d'une durée du travail forfaitaire en jours dans un cadre annuel, en application de l'article 3 de l'Avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés cadres du 6 septembre 2018.

La présente convention de forfait a pour objet de définir les conditions dans lesquelles s'applique le forfait annuel en jours sur l'année.

Nous vous rappelons qu'un droit à la déconnexion des outils de communication à distance vous est reconnu. Les modalités de ce droit étant définies par l'accord du 28 mars 2018 sur la Qualité de Vie au Travail.

- Nombre annuel de jours de travail

Votre nombre annuel de jours de travail est fixé à 209 (ou 211) jours, l'année de référence s'entendant du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1¹.

Le forfait de 209 (ou 211) correspond à un exercice complet de travail, il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'entrée dans le dispositif en cours de période de référence, le nombre de jours du forfait est calculé, dans les conditions prévues par l'article 3.4 relatif au décompte des jours travaillés de l'Avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés cadres du 6 septembre 2018. Il est tenu compte, le cas échéant, du solde de jours de repos au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

- Modalités de prise et de décompte des jours de repos

Ce forfait de référence vous permet l'octroi de 13 (ou 10) jours de repos dont une journée dédiée à la journée de solidarité.

Il est prévu que vous conviendrez avec votre hiérarchie des dates prévues pour la prise de ces jours de repos.

Le décompte de votre temps de travail est réalisé à journée ou à demi-journée. Vos jours de travail et vos absences sont décomptés de manière auto-déclarative, sous la responsabilité de votre manager, via l'outil en vigueur dans l'entreprise à savoir, à ce jour, le Kiosque.

- Rémunération

Dispositions pour les cadres intégrés

Du fait de votre passage au forfait-jours vous bénéficiez d'une augmentation de 5% de votre salaire mensuel brut de base actuelle à la date de votre passage en forfait-jours.

Vous bénéficierez d'une rémunération mensuelle brute forfaitaire, indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées de "Montant de la rémunération" euros.

¹ Le nombre de jours travaillés s'entend sous condition que les droits à congés payés soient intégralement pris sur la même période référence.

BP
CN
DS
F.4

Dispositions pour les nouveaux embauchés :

Vous bénéficiez d'une rémunération mensuelle brute forfaitaire, indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées de "Montant de la rémunération" euros.

- Suivi de la charge de travail

L'article 3.7 de l'Avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés cadres du 6 septembre 2018 fixe les conditions d'évaluation et de suivi de votre charge de travail.

En complément de l'Entretien Professionnel Annuel, vous conviendrez avec votre hiérarchie d'un échange semestriel (ou à tout moment à la demande de l'une ou l'autre partie) destiné à apprécier :

- le volume de votre charge de travail,
- l'équilibre entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle,
- la pertinence et l'efficacité de l'organisation du travail.

Par ailleurs, vous disposez de la possibilité, à tout moment d'émettre par écrit une alerte auprès de votre responsable hiérarchique en cas de difficulté particulière relative à l'organisation et à la charge de votre travail.

Les dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et hebdomadaire vous sont applicables.

- Renonciation aux jours de repos

Vous avez la possibilité de renoncer à une partie de vos jours de repos dans les conditions suivantes :

- A votre propre initiative, de 1 à 5 jours supplémentaires par rapport à votre forfait de référence.
Ces jours travaillés sont rémunérés ou placés sur CET avec une majoration de 10 % de votre rémunération journalière.
 - Sous réserve de l'accord de votre management, de 6 à 10 jours supplémentaires par rapport à votre forfait de référence.
Ces jours travaillés sont rémunérés ou placés sur CET avec une majoration de 25 % de votre rémunération journalière.
 - A titre exceptionnel, à la demande motivée de votre manager, vous pourrez travailler au-delà de 10 jours supplémentaires, dans la limite de 235 jours.
Ces jours travaillés sont rémunérés avec une majoration de 25 % de votre rémunération journalière.
- Modification de la convention individuelle de forfait-jours

La présente convention individuelle s'inscrit pleinement dans les dispositions de l'avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés Cadres du 6 septembre 2018.

Cette convention cesse de produire effet en cas de révision de l'avenant précité ou en cas de dénonciation de celui-ci.

BP
CN
J
B
J.H