

**DEUXIEME AVENANT  
A L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DU 20 JUILLET 2009**

### Article 1 – Objet de l'avenant

L'accord national sur le temps de travail qui vient d'être signé ce 12 décembre 2011, applicable à l'ensemble des salariés d'ERDF à l'exception des cadres dirigeants et des cadres au forfait jours, met notamment en place de nouvelles dispositions sur le Compte Epargne-Temps (CET) pour les cadres dits intégrés. Par ailleurs, de nouvelles possibilités de monétisation par transfert des droits acquis sont apparues et vont pouvoir être mises en œuvre. Il apparaît également nécessaire de formaliser l'encadrement de la durée travaillée hebdomadaire.

Afin de permettre à tous les cadres de l'entreprise quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, cadres dirigeants ou cadres autonomes au forfait annuel jours ou cadres intégrés, de bénéficier de mesures identiques en matière de durée minimale de congé épargne-temps, de demande minimale de monétisation des droits détenus sur le CET et de possibilités de monétisation par transfert, les parties conviennent par le présent avenant des mesures suivantes.

### Article 2 – Encadrement de la durée travaillée hebdomadaire

La durée travaillée hebdomadaire maximale ne pourra pas dépasser 50 heures, sauf circonstances particulières. En conséquence, se substituent aux dispositions du huitième alinéa du paragraphe 2.2.1 de l'article 2.2 les dispositions suivantes :

« Les cadres concernés par le forfait jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien, soit 35 heures consécutives. Leur durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf circonstances particulières, ne pourra pas dépasser 10 heures. Leur durée maximale de travail effectif hebdomadaire, sauf circonstances particulières, ne pourra pas dépasser 50 heures. »

Les autres alinéas du paragraphe 2.2.1 sont inchangés.

### Article 3 – Nouvelle durée minimale de congé épargne-temps

La durée minimale du congé épargne-temps est ramenée à un mois. En conséquence, se substituent aux dispositions des deux premiers alinéas du paragraphe 8.1.1 de l'article 8.1 les dispositions suivantes :

« La durée minimale d'un congé épargne-temps est d'**un mois** sauf cas particuliers exposés au § 8.1.2 et sauf situation particulière d'élus politiques.

Le délai de prévenance est égal à la durée du congé demandé pour les congés de 1 à 6 mois et est de 6 mois pour les congés de plus de 6 mois. Ce délai peut cependant être réduit avec l'accord de la hiérarchie.

L'employeur doit répondre dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande et peut différer le départ en congé dans la limite de 3 mois à compter de la date de départ souhaitée.

L'engagement du salarié sur la durée demandée est définitif, sauf situation exceptionnelle visée au § 8.1.2.»

Les deux derniers alinéas du paragraphe 8.1.1 sont inchangés.

#### **Article 4 – Nouvelle valeur minimale pour une demande de monétisation**

La valeur minimale pour une demande de monétisation immédiate de droits détenus sur le CET est abaissée à 5 jours. En conséquence, se substituent au texte du paragraphe 8.2.1 de l'article 8.2, les dispositions suivantes :

« Les demandes de monétisation s'expriment tout au long de l'année, et au maximum 2 fois par an, sans avoir à justifier de motif particulier sous réserve d'une demande minimale de **5 jours**.  
Le versement est réalisé sur paie, dans la limite des droits disponibles. »

#### **Article 5 – Nouvelle possibilité de monétisation par transfert**

Les possibilités de monétisation par transfert de droits détenus sur le CET, déjà prévues par l'accord du 20 juillet 2009 au paragraphe 8.2.2 vers le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et au paragraphe 8.2.3 vers le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO), sont étendues aux Régimes Supplémentaires de Retraite (RSR). Les conditions de transfert des droits épargnés monétisables vers l'ensemble de ces dispositifs sont précisées par l'accord du 30 avril 2010 et ses avenants, le cas échéant.

#### **Article 6 – Modalités de suivi**

Le suivi de cet avenant sera effectué dans le cadre du suivi de l'accord du 20 juillet 2009, tel que mentionné dans son chapitre 10.

#### **Article 7 – Champ d'application**

Le champ d'application de cet avenant est identique à celui de l'accord du 20 juillet 2009, tel que mentionné dans son chapitre 11.

#### **Article 8 – Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

#### **Article 9 – Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans des conditions identiques à celles de l'accord du 20 juillet 2009, telles que prévues respectivement dans ses chapitres 14 et 15.

### Article 10 – Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction d'ERDF SA, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail.

Les formalités de publicité prévues aux articles L2262-5, R2262-1 et R2262-2 du Code du travail seront réalisées à l'initiative d'ERDF SA.

Fait à Puteaux, le 6 avril 2012

Pour ERDF SA, Christine GOUBET-MILHAUD, Directeur Ressources Humaines :



Les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO

