

ACCORD D'HARMONISATION ET DE SUBSTITUTION RELATIF AU STATUT SOCIAL DES SALARIES DU GROUPE COLAS RAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe COLAS RAIL, dont le siège social est situé au 2-3 place des Vosges, 92 400 COURBEVOIE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le n°632 049 128, et représentés par **M. Laurent GUILLAUME**, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, et **M. Fabrice TUMOINE**, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines France, dûment habilités aux fins des présentes,

D'une part

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives :

- le **Syndicat C.F.D.T.** représenté par **Mme Marie ROUSSEAU** et **M. Didier LEDIEN** en leur qualité de coordonnateurs syndicaux,
- le **Syndicat C.F.T.C.** représenté par **M. Jean-Mary GIRARDOT** et **M. Jayson CLYDE CASANOVA** en leur qualité de coordonnateurs syndicaux,
- le **Syndicat F.O. Routes** représenté par **M. Hervé DEBEAUMONT** et **M. Olivier LECAT** en leur qualité de coordonnateurs syndicaux,

D'autre part

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	7
CHAPITRE I – DUREE DU TRAVAIL	9
ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES	9
1.1. DEFINITION GENERALE	9
1.2. HEURES SUPPLEMENTAIRES	10
ARTICLE 2. JOURNEES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)	10
2.1. ACQUISITION DES JOURS DE RTT	10
2.2. PRISE DES JOURS DE RTT	11
2.3. SITUATION EN CAS DE SOUS ACTIVITE	11
ARTICLE 3. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE	11
3.1. CADRE DE L'ANNUALISATION	12
3.2. PRINCIPES ET SUIVI D'ANNUALISATION	13
3.3. CALENDRIER PREVISIONNEL D'ANNUALISATION	13
3.4. CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	14
3.5. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES MAJOREES	14
3.5.1. HEURES PAYEES EN COURS DE MOIS	14
3.5.2. PAIEMENT A MI-PERIODE D'ANNUALISATION	15
3.5.3. PAIEMENT EN FIN DE PERIODE D'ANNUALISATION	15
3.6. TRAITEMENT DES ABSENCES, ARRIVEES ET DEPARTS EN COURS DE PERIODE D'ANNUALISATION	16
3.7. CONGE D'ANNUALISATION	17
3.8. JOURS D'ANNUALISATION	17
3.8.1. PRIME D'AJUSTEMENT HORAIRE	18
3.8.2. EN CAS DE GRAND DEPLACEMENT	18
3.9. JOURNEE DE BONIFICATION	18
ARTICLE 4. FORFAIT HEBDOMADAIRE DE 37 HEURES (151,67 HEURES PAR MOIS)	18
ARTICLE 5. TEMPS PARTIEL	19
ARTICLE 6. CONVENTION DE FORFAIT HEURES A L'ANNEE	19
6.1. CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR LE MOIS (162,50 HEURES), SOIT 130 HEURES SUPPLEMENTAIRES A L'ANNEE	19
6.2. CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR LE MOIS (166,67 HEURES), SOIT 180 HEURES SUPPLEMENTAIRES A L'ANNEE	19

ARTICLE 7. CONVENTION DE FORFAIT-JOURS A L'ANNEE	20
CHAPITRE II – TEMPS DE TRAVAIL	25
ARTICLE 1. TRAVAIL DU SAMEDI	25
ARTICLE 2. TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES	26
2.1. DEFINITION	26
2.1.1. TRAVAIL DU DIMANCHE	26
2.2. MODALITES D'INDEMNISATION	27
2.2.1. OUVRIERS ET ETAM ANNUALISES	27
ARTICLE 3. TRAVAIL DE NUIT HABITUEL	28
3.1. DEFINITION	28
3.2. CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT HABITUEL	28
ARTICLE 4. ASTREINTES	30
4.1. DEFINITION	31
4.2. MODALITES D'ORGANISATION DES ASTREINTES	31
4.2.1. PROGRAMMATION DES ASTREINTES	31
4.2.2. DISPONIBILITE ET INTERVENTIONS	32
4.3. REMUNERATION DES ASTREINTES	32
4.3.1. INDEMNISATION DE LA SITUATION D'ASTREINTE	32
4.3.2. REMUNERATION DES TEMPS D'INTERVENTION DURANT L'ASTREINTE	35
4.3.3. INDEMNISATION DES REPAS ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS	35
4.4. REMUNERATION DES ASTREINTES	36
CHAPITRE III – FRAIS D'EMPLOI	37
ARTICLE 1. INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS (IPD)	37
1.1. INDEMNITE DE REPAS	37
1.2. INDEMNITE DE TRAJET	38
1.2.1. ZONES APPLICABLES ET MONTANTS	38
1.2.2. CALCUL DU POINT DE DEPART ET D'ARRIVEE	39
1.3. INDEMNITE DE TRANSPORT	39
1.3.1. ZONES APPLICABLES ET MONTANTS	40
1.3.2. CALCUL DU POINT DE DEPART ET D'ARRIVEE	40
1.4. TEMPS DE TRAJET	40
1.5. TEMPS DE CONDUITE	41

ARTICLE 2. INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS	41
2.1. LOGEMENT ET REPAS	42
2.2. CALCUL DU POINT DE DEPART ET D'ARRIVEE	44
2.3. JUSTIFICATIFS RECEVABLES	44
2.4. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT	46
2.5. INDEMNISATION DES FRAIS ET TEMPS DE VOYAGE EN GRANDS DEPLACEMENTS	48
2.6. RETOURS PERIODIQUES	49
2.6.1. FREQUENCE DES RETOURS PERIODIQUES	49
2.6.2. POINT DE DEPART DES RETOURS PERIODIQUES	51
2.6.3. REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AUX RETOURS PERIODIQUES	52
2.7. MAINTIEN DE CHAMBRE	52
2.7.1. VERSEMENT DU MAINTIEN DE CHAMBRE EN CAS DE RETOUR PERIODIQUE	52
2.7.2. VERSEMENT DU MAINTIEN DE CHAMBRE DANS LES AUTRES SITUATIONS	53
2.7.3. JUSTIFICATIFS RECEVABLES	54
2.8. CHANGEMENT DE CHANTIER	55
2.8.1. CHANGEMENT DE CHANTIER CONSECUTIF A UN POSTE DE TRAVAIL	56
2.8.2. CHANGEMENT DE CHANTIER AU COURS D'UN POSTE DE TRAVAIL (JOUR ENTRE DEUX POSTE DE TRAVAIL)	57
2.8.3. CHANGEMENT DE CHANTIER AU COURS D'UN WEEK-END / REPOS HEBDOMADAIRE	58
ARTICLE 3. ABATTEMENT PROFESSIONNEL	59
ARTICLE 4. TICKETS-RESTAURANT ET ACCES AU RESTAURANT INTER-ENTREPRISE (RIE)	59
CHAPITRE IV – REMUNERATION ET PRIMES D'ACTIVITE	60
ARTICLE 1. 13EME MOIS	60
1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU 13EME MOIS	60
1.2. MONTANT DU 13EME MOIS	60
1.3. INCIDENCES DES EVENEMENTS SUIVANTS SUR LE MONTANT DU 13EME MOIS	60
1.4. MODALITES DE VERSEMENT DU 13EME MOIS	61
ARTICLE 2. POLY-COMPETENCE OPERATIONNELLE	61
ARTICLE 3. PRIMES DE CHANTIER ET PRIMES DIVERSES ET EXCEPTIONNELLES	62
3.1. PRIME DE CHANTIER	62
3.2. PRIME DIVERSE ET EXCEPTIONNELLE	63
ARTICLE 4. PRIMES D'ACTIVITE	63
4.1. PRIME DE TUNNEL	63
4.1.1. BENEFICIAIRES	63
4.1.2. DEFINITION	63

4.1.3. MODALITES D'INDEMNISATION	64
4.2. PRIME « FAISANT FONCTION DE »	64
4.2.1. BENEFICIAIRES	64
4.2.2. DEFINITION	64
4.2.3. MODALITES D'INDEMNISATION	65
4.2.4. COLLABORATEURS CONDUCTEURS D'ENGINS DE CHANTIER	65
4.3. INDEMNITE DE VETEMENTS DE TRAVAIL	65
4.3.1. BENEFICIAIRES	66
4.3.2. DEFINITION	66
4.3.3. MODALITES D'INDEMNISATION	66
ARTICLE 5. PRIME D'ANCIENNETE	66
5.1. BENEFICIAIRES	66
5.2. MONTANTS MENSUELS	67
5.3. MODALITES DE VERSEMENT MENSUEL ET PRISE EN COMPTE DES ABSENCES	67
5.4. REVALORISATION DES MONTANTS DE LA PRIME D'ANCIENNETE OUVRIERS	67
CHAPITRE V – GESTION DES TEMPS	69
ARTICLE 1. GESTION DES ABSENCES DES COLLABORATEURS	69
1.1. MALADIE	69
1.2. ABSENCES ET CONGES PREVUES LES DISPOSITIONS LEGALES ET/OU CONVENTIONNELLES	69
1.3. ABSENCE AUTORISEE	69
1.3.1. ABSENCE AUTORISEE PAYEE (AP)	69
1.3.2. ABSENCE AUTORISEE NON PAYEE (AA)	70
1.4. ABSENCE NON AUTORISEE	70
ARTICLE 2. GESTION DES TEMPS DE FORMATION DES COLLABORATEURS	70
2.1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS POUR SE RENDRE EN FORMATION	70
2.2. RESTAURATION	70
2.3. HEBERGEMENT	71
2.4. MAINTIEN DES FRAIS D'EMPLOI	71
ARTICLE 3. GESTION DES TEMPS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	72
3.1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	72
3.2. MODALITES D'INDEMNISATION POUR LES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE ET CSEC)	72
3.2.1. GARANTIE DE POINTAGE DES ELUS	72
3.2.2. INDEMNISATION DU TEMPS DE TRAJET	73
3.2.3. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT, DE RESTAURATION ET D'HEBERGEMENT	73

3.2.4. FRAIS D'EMPLOI	74
3.3. MODALITES D'INDEMNISATION POUR LES HEURES DE DELEGATION	75
CHAPITRE VII – DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD	77
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	77
1.1. SOCIETES CONCERNEES	77
1.2. ENTREE / SORTIE D'UNE SOCIETE DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	77
ARTICLE 2. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	77
ARTICLE 3. COMMISSION DE SUIVI	77
ARTICLE 4. REVISION ET DENONCIATION	78
ARTICLE 5. PUBLICITE	78
ARTICLE 6. NOTIFICATION ET DEPOT	78
ANNEXE 1 – EFFETS JURIDIQUES DE L'ACCORD	80

PREAMBULE

Le présent accord vise à préciser et compléter la première phase de l'accord d'Harmonisation et de substitution, conclut le 7 février 2017.

Par cet accord, la volonté de la Direction est de poursuivre le travail opéré de simplification de la politique de rémunération et de gestion des temps et activités pour chacune des catégories de salariés (Ouvriers, ETAM et Cadres) au sein du Groupe COLAS RAIL, dont le champ d'application est défini au Chapitre VII du présent accord.

Au-delà du fait qu'il vise à apporter plus de lien et cohésion sociale au sein de notre Groupe, les enjeux recherchés sont multiples :

- **Lisibilité et transparence** : L'objectif est d'apporter de la lisibilité à tous les salariés sur les modalités de rétribution opérées au sein du Groupe, ainsi que sur les procédures associées ;
- **Equité** : L'enjeu est également d'assurer autant que possible une équité entre tous les salariés, afin que ces derniers puissent prétendre aux mêmes rémunérations et avantages quand ils opèrent sur un même chantier ;
- **Cohérence** : Mettre en œuvre une politique de rémunération la plus cohérente possible aux particularités de notre activité ferroviaire ;
- Renforcer le **sentiment d'appartenance** au Groupe, tout en gardant la réactivité et la souplesse d'un fonctionnement décentralisé.

Au regard de ces enjeux, la définition d'un statut collectif commun est indispensable pour que le Groupe COLAS RAIL puisse améliorer sa performance opérationnelle et ainsi s'adapter à son environnement économique et social. Le secteur d'activité au sein duquel le Groupe COLAS RAIL évolue est fortement concurrentiel, ce qui implique notamment pour la Direction de ses différentes agences de rester compétitive afin de pallier les difficultés liées au recrutement et à la fidélisation de ses collaborateurs.

A ce titre, et conformément à l'article L.2254-2 du Code du travail, le présent accord de performance collective implique que des efforts soient fournis aussi bien par les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL que ses dirigeants.

Conscientes de l'enjeu que revêt l'attractivité du Groupe COLAS RAIL auprès de ses candidats et de ses collaborateurs, et afin de leur témoigner davantage de reconnaissance, les parties ont souhaité leur offrir une politique globale de rémunération plus attrayante. En outre, au regard du contexte

économique actuel, et des variations d'activité rencontrées (périodes hautes et périodes basses), les parties souhaitent optimiser au mieux l'organisation du temps de travail des collaborateurs.

Cette optimisation, et la recherche continue de la performance pour le Groupe, ne doivent pas avoir pour conséquence d'écarter les enjeux liés à la Qualité de Vie au Travail de ses collaborateurs. A ce titre, les parties s'entendent sur l'importance de proposer des mesures destinées à mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des collaborateurs, malgré les contraintes d'activité importantes inhérentes au secteur du ferroviaire (travail de nuit, du week-end, jour férié, grands déplacements, etc.).

Dans ce cadre, des négociations ont été engagées dès le mois de février 2020 entre les représentants de la Direction du Groupe COLAS RAIL et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de celui-ci, en vue d'aboutir à la conclusion d'un nouvel accord d'harmonisation applicable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe COLAS RAIL, et dont les dispositions se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords conclus antérieurement dans les entreprises compris dans son périmètre.

L'élaboration d'une politique de rémunération attractive requiert un investissement important de la part de la Direction, notamment financier, ce qui implique d'échelonner l'entrée en vigueur des dispositions prévues par le présent accord en deux temps : le 1^{er} mai 2021 et le 1^{er} janvier 2022.

Les parties au présent accord souhaitent rappeler qu'il appartiendra aux responsables hiérarchiques de respecter impérativement les présentes dispositions. La Direction s'engage à informer, sensibiliser et communiquer sous toutes les formes possibles sur le présent accord, dont particulièrement les responsables hiérarchiques, garants de l'application effectif de ce dernier.

A la suite des différentes réunions de négociation tout au long de l'année 2020 et au cours du 1^{er} trimestre 2021, il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I – DUREE DU TRAVAIL

Selon la nature, le niveau et l'autonomie des missions et responsabilités des collaborateurs du Groupe, l'emploi et la fonction exercés, la classification professionnelle attribuée, ainsi que l'organisation de l'établissement ou du service où le collaborateur accomplit son activité, quatre modes de gestion sur le plan de l'organisation du temps de travail et de la rémunération peuvent être mis en œuvre pour les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL dans les conditions définies ci-après, à savoir :

- l'annualisation ;
- le forfait hebdomadaire de 37 heures ;
- la Convention de forfait en heures sur l'année ;
- la Convention de forfait en jours sur l'année.

ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord définit les modalités d'aménagement du temps de travail de l'ensemble des collaborateurs Ouvriers, ETAM et Cadres des Sociétés faisant partie du périmètre du présent accord en Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) ou à Durée Déterminée (CDD), à l'exception des Cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, dont le niveau de responsabilité et d'autonomie ne permet pas un décompte précis du temps de travail et pour lesquels le régime est contractuellement défini. Au jour de la conclusion du présent accord, les Cadres dirigeants correspondent aux Cadres ayant une qualification D.

1.1. DEFINITION GENERALE

Pour les différentes catégories de collaborateurs travaillant selon une durée de travail exprimée en heures, la durée hebdomadaire du travail dans la Société est fixée à 35 heures de travail effectif en moyenne.

Le temps consacré au repas, dans la limite de la plage d'absence autorisée pour déjeuner, constitue un temps de pause pendant lequel les collaborateurs ne sont plus à la disposition de l'employeur. Il ne s'agit donc pas d'un temps de travail effectif.

Cet horaire pourra être apprécié sur une période annuelle selon les modalités précisées ci-après.

1.2. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles effectuées, à la demande expresse de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue au présent accord en fonction du statut. Le recours aux heures supplémentaires doit demeurer exceptionnel.

ARTICLE 2. JOURNEES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

Les ETAM et les Cadres soumis à une Convention de forfait en heures ou en jours, et ceux dont la durée du travail est de 37 heures hebdomadaire, en vertu des articles 4, 5 et 6 du présent Chapitre, bénéficient de jours de réduction du temps de travail (jours de RTT) selon les modalités précisées ci-après.

A contrario, les collaborateurs, dont la durée du travail est de 35 heures (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation notamment), ne bénéficient pas de JRTT.

2.1. ACQUISITION DES JOURS DE RTT

Les ETAM et Cadres concernés bénéficient de 12 jours de RTT par année civile, qui correspond du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ces jours de RTT s'acquièrent tous les mois à raison d'1 jour de RTT par mois. Pour autant, ils sont ouverts dès le début de la période de référence et peuvent donc être pris par anticipation dès le 1^{er} Janvier. En cas d'absence supérieure ou égale à 2 semaines, ce nombre de jours de repos sera proratisé.

En cas d'arrivée ou de départ au cours de la période de référence, les ETAM et Cadres concernés se verront proratiser leur nombre de jours de RTT en fonction de leur présence sur cette période. En cas de départ, les jours de RTT éventuellement pris par anticipation au cours de la période seront déduits sur le solde de tout compte du collaborateur.

En principe, pour les collaborateurs ayant suffisamment de droit à congés et RTT, il n'est pas possible d'accoler des jours de RTT à des congés payés, au cours d'une même semaine. Cependant, pour ces mêmes collaborateurs, en accord avec la hiérarchie, il est possible d'accoler un seul jour de RTT avant ou après la période de congés payés.

En outre, au regard de la modification de la période annuelle de référence (passage à l'année civile), il est convenu de réaliser un calcul spécifique du nombre de jours de RTT pour l'année 2021, allant du 1^{er} mai au 31 décembre 2021. A titre d'information, le nombre de jours de RTT ainsi recalculé sera porté à 8 jours. En conséquence, la nouvelle période de référence s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2022.

2.2. PRISE DES JOURS DE RTT

Les ETAM et Cadres concernés peuvent prendre leurs jours de RTT dès l'ouverture de la période de référence, en accord avec la hiérarchie avec un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

Le Comité Social et Economique sera informé et consulté, à chaque nouvel exercice, des RTT susceptibles d'être imposés aux collaborateurs (ponts, etc.).

Pour les collaborateurs souhaitant poser des jours de congé sans solde, ces derniers devront impérativement avoir liquidé la totalité de leurs JRTT, ainsi que leurs CP, acquis au jour de leur demande.

Il est rappelé que les collaborateurs à temps partiel ne bénéficient pas de jours de RTT au titre du présent accord. En outre, pour ces collaborateurs, la journée de solidarité sera effectuée en travaillant le jour de repos de la semaine suivante ou, à défaut, par toute autre solution à convenir entre la Direction du Service concerné et la Direction des Ressources Humaines.

2.3. SITUATION EN CAS DE SOUS ACTIVITE

En cas de sous activité d'un centre ou d'une agence, l'employeur pourra imposer aux ETAM et Cadres de prendre tout ou partie de leurs jours de RTT, afin d'éviter le recours à l'activité partielle, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

En parallèle, l'employeur pourra proposer aux collaborateurs de prendre tout ou partie de leurs jours de congés payés, afin d'éviter autant que possible le recours à l'activité partielle.

Le Comité Social et Economique d'établissement sera informé et consulté, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sur le recours à l'activité partielle et le cas échéant, sur l'imposition et la prise des jours de congés et de RTT pour les collaborateurs concernés.

ARTICLE 3. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE

La Direction rappelle qu'en situation d'activité soutenue, elle entend privilégier au maximum, dans le respect de la législation et des accords d'entreprise en vigueur, le dispositif d'annualisation et celui des contingents annuels d'heures supplémentaires permettant la valorisation des efforts des Ouvriers et des ETAM de chantier ou d'atelier.

Le temps de travail de ces Ouvriers et ETAM est aménagé et réparti sur l'année. Il est rappelé que les alternants travaillant sur chantier ou dans les ateliers peuvent également se voir appliquer ce dispositif. En conséquence, le paiement des heures supplémentaires éventuellement effectuées par ces alternants est désormais régi par les dispositions précisées ci-après.

Un suivi particulier doit être effectué pour les travailleurs de moins de 18 ans qui bénéficient de dispositions particulières concernant les durées du travail.

Au sein du Groupe COLAS RAIL, le dispositif d'annualisation est organisé selon les modalités décrites ci-après.

3.1. CADRE DE L'ANNUALISATION

La gestion du temps de travail des Ouvriers et des ETAM de chantier ou d'atelier est basée sur le principe de la modulation annuelle du temps de travail. Ainsi, la durée du travail pourra varier sur la période d'annualisation.

Jusqu'à présent, la période d'annualisation se déroulait du 1^{er} mai au 30 avril de l'année N+1. Pour autant, afin de permettre à la Direction d'établir un calendrier d'annualisation au plus proche de l'activité de chaque établissement, les parties ont convenu désormais que cette période d'annualisation correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

La durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures – pour les collaborateurs pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés, correspondant à une durée du travail hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Pour rappel, pour les collaborateurs travaillant de jour, les durées maximales conventionnelles de travail sont en principe de :

- 10 heures par jour pouvant aller jusqu'à 12 heures ;
- 46 heures sur une semaine ;
- 45 heures sur douze semaines consécutives.

Pour les collaborateurs travaillant de nuit, les durées maximales conventionnelles de travail sont en principe de :

- 8 heures par jour ;
- 40 heures sur douze semaines consécutives.

Il est possible de déroger à ces durées maximales de travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle de ces Ouvriers et ETAM soumis à cet aménagement est indépendante du nombre d'heures réellement travaillées. Elle est calculée sur la base de l'horaire moyen de référence de 35 heures hebdomadaires – 151,67 heures mensuelles, conformément à l'article L.3122-5 du Code du travail.

3.2. PRINCIPES ET SUIVI D'ANNUALISATION

Le suivi de l'annualisation est réalisé au travers de deux compteurs d'heures :

- **LE COMPTEUR HET (HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLEES)** qui comprend :
 - les heures de travail effectif ;
 - les heures assimilées à du temps de travail effectif, telles que : visites médicales, absences formation professionnelle, heures passées en délégation par les représentants du personnel, et toutes les heures passées en réunions faisant l'objet d'une convocation par l'employeur.
- **LE COMPTEUR HRA (HEURES DE REFERENCE ANNUELLE)** qui comprend :
 - les heures du compteur HET ;
 - les heures non travaillées et indemnisées, telles que : maladie, accident du travail, maladie professionnelle, intempéries, congés de fractionnement et d'ancienneté, et activité partielle, si la situation la rend nécessaire ;
 - les heures non travaillées - indemnisées ou non - telles que : congés pour évènements familiaux, absences autorisées payées, absences autorisées non payées, absences non autorisées non payées.

Afin de mieux piloter ce dispositif, la Direction s'engage à opérer un suivi mensuel du temps d'activité de ses collaborateurs annualisés. Chaque Direction d'exploitation recevra ainsi un Reporting mensuel de l'état des compteurs pour ses collaborateurs, pour pouvoir ajuster au mieux sa ressource humaine en conséquence.

3.3. CALENDRIER PREVISIONNEL D'ANNUALISATION

Le programme indicatif de la modulation, caractérisant les périodes hautes et basses de travail, est défini, chaque année, au niveau de l'établissement, sous la responsabilité du chef d'établissement, après consultation du Comité Social et Economique (CSE). Le planning de charge d'activité de chaque établissement doit être présenté à chaque réunion du Comité, lors du point sur l'activité économique de l'agence.

Le programme d'annualisation se doit donc d'être adapté au sein de chaque établissement, en tenant compte des périodes d'activité de travail et du nombre de jours « travaillables » sur le mois.

En cas de changement significatif des horaires de travail, les collaborateurs seront prévenus au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'unité de travail. Par changement significatif des

horaires, il est entendu toute modification du planning engendrant des conséquences importantes sur l'organisation de la vie professionnelle et/ou personnelle du collaborateur.

Certains changements d'horaires sont présumés significatifs. C'est notamment le cas d'un changement d'horaire de jour en horaire de nuit ou inversement.

Les circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'unité de travail sont notamment : ordre de service différé ou avancé, travaux d'urgence et/ ou de sécurité. Dans ces cas non programmables, ce délai de prévenance peut être réduit selon les délais d'intervention demandés par le client et pourra être de 48 heures.

A contrario, lorsque le changement des horaires de travail n'est pas significatif, le délai de prévenance est alors abaissé à 1 jour ouvré. C'est le cas notamment en cas de modification de la répartition des horaires dans la journée, ou encore en cas de changement de lieu d'affectation dès lors que celui-ci engendre une augmentation du temps de trajet initial de moins d'1 heure, sauf en cas d'accord des parties. Lorsque le collaborateur ne devait pas travailler (ex. semaines de 4 postes, JA, etc.), cette augmentation du temps de trajet s'apprécie en fonction du temps de trajet par rapport au lieu d'affectation précédant le jour d'absence.

Un bilan des compteurs d'heures devra être réalisé tous les trimestres auprès du Comité Social et Economique d'établissement.

En fin de période d'annualisation, et au plus tard dans les deux mois qui suivent la fin du cycle d'annualisation, chaque Chef d'établissement devra présenter, pour information, au Comité Social et Economique d'établissement, un bilan détaillé de l'annualisation pour le périmètre considéré.

3.4. CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini dans l'entreprise à 220 heures par an et par collaborateur.

3.5. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES MAJOREES

Les heures supplémentaires et heures majorées sont décomptées et rémunérées selon les modalités suivantes :

3.5.1. HEURES PAYEES EN COURS DE MOIS

Pour toute heure de travail effectif accomplie au-delà de 40 heures par semaine, les heures sont rémunérées en fin de mois avec application d'un coefficient de majoration de 50%.

Ces heures déjà rémunérées en cours de période seront déduites du nombre d'heures supplémentaires à payer en fin de période.

3.5.2. PAIEMENT A MI-PERIODE D'ANNUALISATION

A la fin du 6^{ème} mois de la période d'annualisation, un point sur les compteurs sera réalisé.

Une avance sur les heures supplémentaires pourra être demandée par le collaborateur dès lors que son compteur comporte un nombre d'heures supplémentaires strictement supérieur à 70 heures, déduction faite des heures payées au-delà de 40 heures hebdomadaires, des heures du dimanche et jours fériés au-delà de 35 heures hebdomadaires et des heures du samedi en cas de 6^{ème} poste, etc.

Seules les heures au-delà du seuil précité pourront faire l'objet d'une avance. Elles seront majorées à 25%.

Cette demande devra être adressée auprès du Service des Ressources Humaines exclusivement entre le 1^{er} et le 23 juillet¹, via le formulaire prévu à cet effet. A défaut, l'avance ne pourra pas être accordée. Ce formulaire prérempli sera adressé, en même temps que la fiche individuelle d'annualisation, à chaque collaborateur susceptible d'être concerné par cette avance.

Cette avance sera déduite des heures supplémentaires réalisées sur la période de référence et payées en fin de période. En cas de solde négatif en fin de période, l'entreprise procédera à la régularisation des heures versées au titre de l'avance.

Compte tenu du changement de la période d'annualisation (appréciée désormais sur l'année civile), cette disposition sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2022. Les éventuelles heures supplémentaires et complémentaires seront payées en avril 2021 au titre de la période de mai 2020 à avril 2021 et en décembre 2021 au titre de la période de mai à décembre 2021. En conséquence, les heures réalisées au cours de cette dernière période ne pourront faire l'objet d'une avance.

3.5.3. PAIEMENT EN FIN DE PERIODE D'ANNUALISATION

Les heures supplémentaires et les heures complémentaires, telles que calculées selon les dispositions prévues ci-après, seront payées en décembre de l'année N.

- Heures supplémentaires (ISS) :

Toute heure de temps travail effectif accomplie au-delà de 1 607 heures et non rémunérée en cours de période d'annualisation (acompte sur heures supplémentaires, heures supplémentaires au-delà de 40 heures hebdomadaires, heures du dimanche et jours fériés au-delà de 35 heures et heures du samedi en cas de 6^{ème} poste, etc.), sera rémunérée avec application d'un coefficient de majoration de 25% à la fin de la période d'annualisation.

¹ Cette période tient compte du calendrier de paie, qui est susceptible de varier d'une année à l'autre. Il est donc possible que la Direction procède à des ajustements de date. Les collaborateurs seront informés le cas échéant.

Soit l'application de la formule suivante pour le nombre d'heures supplémentaires payées au taux horaire de base majoré de 25% :

ISS = HET – Quota à réaliser (1 607 heures pour une année complète) – Heures déjà payées en cours de période²

- **Heures complémentaires (ISX) :**

Des heures complémentaires peuvent également être payées au-delà du quota annuel individuel. Ce nombre d'heures représente la différence entre les Heures de Référence Annuelle (HRA), le quota d'heures à réaliser sur l'année et les heures supplémentaires déjà payées (acompte sur heures supplémentaires, heures supplémentaires au-delà de 40 heures hebdomadaires, heures du dimanche et jours fériés au-delà de 35 heures et heures du samedi en cas de 6^{ème} poste). Ces heures complémentaires seront payées au taux horaire de base sans majoration en fin de période annuelle.

Soit l'application de la formule suivante pour le nombre d'heures complémentaires payées au taux horaire de base :

ISX = HRA – Quota à réaliser (1 607 heures pour une année complète) – Heures Supplémentaires calculées ci-dessus (ISS) – Heures déjà payées en cours de période³

En outre, au regard de la modification de la période d'annualisation (passage à l'année civile), il est convenu de réaliser un calcul spécifique du quota à réaliser et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires et/ou complémentaires pour l'année 2021, sur la base d'un horaire théorique du 1^{er} mai au 31 décembre 2021. A titre d'information, le quota annuel théorique ainsi recalculé sera porté à 1 225 heures travaillées, hors congés payés et jours fériés, et servira de base au 31 décembre au calcul et paiement individuels des éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires.

En conséquence, la nouvelle période d'annualisation s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2022.

3.6. TRAITEMENT DES ABSENCES, ARRIVEES ET DEPARTS EN COURS DE PERIODE D'ANNUALISATION

Les absences au cours de la période de référence sont traitées via le compteur Heures de Référence Annuelle (HRA).

Lorsqu'un collaborateur n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de la période de décompte de l'horaire, les heures à

² Acompte sur heures supplémentaires, heures supplémentaires au-delà de 40 heures hebdomadaires, heures du dimanche et jours fériés au-delà de 35 heures et heures du samedi en cas de 6^{ème} poste.

³ Cf. Infra 1.

effectuer sur la période de référence (soit 1 607 heures pour une année complète) seront calculées au prorata temporis du temps de présence, par rapport à l'horaire mensuel moyen de référence.

3.7. CONGE D'ANNUALISATION

Lors de la réalisation du planning annuel d'annualisation, il pourra être planifié, par l'établissement, des jours de « Congé d'annualisation : CC » pour faire face aux contraintes d'un chantier et à l'organisation de l'agence.

C'est le cas par exemple lorsque l'agence impose des ponts à ses collaborateurs ou le pointage du 5^{ème} poste lorsque l'organisation d'un chantier est prévue sur 4 postes uniquement.

Pour faire face à ces mêmes contraintes, l'agence peut également positionner des jours de « Congés d'annualisation : CC » au cours de la période d'annualisation en cours, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires

Lors de ces jours de « Congé d'annualisation : CC », la rémunération des collaborateurs est maintenue et le solde d'heures est déduit à la fin de chaque mois. Ces jours n'alimentent pas les compteurs HRA et HET du collaborateur.

Il est rappelé que la planification d'un « Congé d'annualisation : CC » n'engendre pas de versement d'une prime d'ajustement horaire.

3.8. JOURS D'ANNUALISATION

Au cours de la période d'annualisation, il pourra être positionné des jours de travail à horaire zéro appelé « Jours d'annualisation : JA ». Ces jours d'annualisation, à l'initiative exclusive de l'employeur, peuvent être positionnés de manière consécutive - dans la limite de 3 jours calendaires - ou non.

Par le présent accord, les parties rappellent que l'objet des Jours d'Annualisation consiste à faire face à une déprogrammation imprévue d'un chantier ou d'un projet. Une déprogrammation est considérée comme imprévue lorsqu'elle survient moins de 3 jours calendaires avant l'embauche du collaborateur sur le chantier. Les collaborateurs seront en conséquence informés du positionnement de ces « Jours d'annualisation : JA » par l'employeur dès la connaissance par celui-ci d'une telle déprogrammation.

Lors des « Jours d'annualisation : JA », la rémunération des collaborateurs est maintenue et le solde d'heures est déduit à la fin de chaque mois. Ces jours n'alimentent pas les compteurs HRA et HET du collaborateur.

3.8.1. PRIME D'AJUSTEMENT HORAIRE

La planification d'une « Journée d'Annualisation » engendre le versement d'une prime d'ajustement horaire.

Au jour de la conclusion du présent accord, le montant de cette prime est fixé à **12,60€ bruts par jour**. Il pourra être révisé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires.

3.8.2. EN CAS DE GRAND DEPLACEMENT

Si le collaborateur se trouve en Grand Déplacement lors du positionnement d'un ou plusieurs jours d'annualisation et qu'il ne peut rejoindre son domicile – en raison de l'éloignement et de la durée des transports en commun –, les Indemnités de Grands Déplacements sont maintenues et la « prime d'Ajustement Horaire » n'est pas versée.

3.9. JOURNEE DE BONIFICATION

En cas de compteur d'heures excédentaires (heures supplémentaires et/ou complémentaires), le collaborateur pourra, avec l'accord préalable de sa hiérarchie, et sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires, poser un jour appelé « Jour de Bonification : JB », avec maintien de la rémunération et déduction du solde d'heures à la fin de chaque mois.

Ces « Journées de Bonification » n'alimentent pas les compteurs HRA et HET du collaborateur.

Il est rappelé que la prise d'une « Journée de Bonification » n'engendre pas de versement d'une prime d'ajustement horaire.

ARTICLE 4. FORFAIT HEBDOMADAIRE DE 37 HEURES (151,67 HEURES PAR MOIS)

Les collaborateurs dont le rythme et le volume de travail, du fait des missions et de l'organisation de leur activité, de leur établissement ou de leur service, ne nécessitent pas un temps de travail supérieur à la durée légale du travail sont sur cette base de 151,67h mensuelle (soit une base de pointage de 7,40 heures, tenant compte de l'acquisition des jours de RTT).

Leur temps de travail sera apprécié sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 37 heures et ils bénéficieront de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité), dans les conditions prévues à l'article 2.1. du présent accord.

ARTICLE 5. TEMPS PARTIEL

A la demande des collaborateurs, l'organisation de leur temps de travail peut être adaptée afin de faciliter l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, par le biais notamment du recours au temps partiel.

A ce titre, à sa demande, le collaborateur peut bénéficier d'un temps partiel pour une durée déterminée, après accord préalable de sa hiérarchie. Un avenant à son contrat de travail devra alors être conclu afin de préciser la nouvelle répartition de son temps de travail.

Il est rappelé que le collaborateur en temps partiel ne bénéficie pas de jour de RTT.

En fonction des besoins de l'agence et/ou du service, et exclusivement à la demande de la Direction, le collaborateur pourra être amené à accomplir des heures complémentaires au-delà de son horaire hebdomadaire contractuel sans pouvoir excéder un tiers de cette durée, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 6. CONVENTION DE FORFAIT HEURES A L'ANNEE

Les appointements mensuels bruts des collaborateurs ETAM en Convention de forfait en heures sont forfaitaires et rémunèrent les diverses sujétions d'emploi et temps d'activité et heures supplémentaires faisant parties intégrantes des missions et responsabilités de ces collaborateurs.

6.1. CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR LE MOIS (162,50 HEURES), SOIT 130 HEURES SUPPLEMENTAIRES A L'ANNEE

Pour les collaborateurs dont l'emploi et les missions supposent l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires chaque mois, il est conclu une convention de forfait horaire sur le mois, sur la base d'un forfait de 130 heures supplémentaires annuelles (correspondant à un forfait mensuel de 162,50 heures, soit une base de pointage de 7,90 heures par jour, tenant compte de l'acquisition des jours de RTT), dans le cadre de l'article L.3121-38 du Code du travail.

Ces collaborateurs bénéficieront également de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité), dans les conditions prévues à l'article 2.1. du présent accord.

6.2. CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR LE MOIS (166,67 HEURES), SOIT 180 HEURES SUPPLEMENTAIRES A L'ANNEE

Pour les collaborateurs dont l'emploi et les missions nécessitent l'accomplissement permanent d'heures supplémentaires chaque mois et d'un volume plus important que celui prévu au point 6.1, il est conclu une convention de forfait horaire sur le mois, sur la base d'un forfait de 180 heures

supplémentaires annuelles (correspondant à un forfait mensuel de 166,67 heures, soit une base de pointage de 8,10 heures, tenant compte de l'acquisition des jours de RTT), dans le cadre de l'article L.3121-38 du Code du travail.

Ces collaborateurs bénéficieront également de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité), dans les conditions prévues à l'article 2.1. du présent accord.

ARTICLE 7. CONVENTION DE FORFAIT-JOURS A L'ANNEE

7.1. COLLABORATEURS BENEFICIAIRES

L'article L. 3121-64 I. du Code du travail dispose : « L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine : 1°) Les catégories de collaborateurs susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 [...] ».

Les parties signataires du présent accord collectif rappellent que conformément aux dispositions de l'article L.3121-58 du Code du travail sont éligibles aux conventions individuelles de forfait en jours :

- 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 collaborateurs ETAM et Cadres 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.

De longue date et pour l'ensemble de ses métiers, le Groupe COLAS s'est attaché, grâce à son fonctionnement décentralisé au travers d'établissements locaux à taille humaine avec une ligne managériale resserrée, à organiser et favoriser l'autonomie de ses collaborateurs de l'encadrement (ETAM et Cadres), en particulier en matière de temps de travail et d'organisation de leur emploi du temps.

Aussi, désireuses de clarifier les catégories de collaborateurs éligibles à une convention de forfait en jours au sein du Groupe, quels que soient la société-employeur et le statut conventionnel professionnel applicable, les parties considèrent que cette forme d'organisation du temps de travail doit être accessible aux collaborateurs de toutes les filières sans exception, tant de production que fonctionnelles, dès lors que les critères visés à l'article L.3121-58 du Code du travail sont remplis, à l'exclusion de tout autre critère tels que le niveau de classification professionnelle et ou les critères

classants conventionnels considérés comme inadaptés au regard de l'organisation et du fonctionnement du Groupe et ou de l'entreprise.

En particulier, le critère classant dit « autonomie-initiative-adaptation-capacité à recevoir délégation » visé par la classification des Cadres des travaux publics ne fait pas obstacle au sein du Groupe COLAS à la conclusion de convention de forfait en jours pour des Cadres débutants (positions A1 et A2) car il vise essentiellement l'autonomie fonctionnelle nécessaire pour exercer leurs missions (notamment par rapport aux directives reçues de leur hiérarchie) et non celle relative à l'organisation de leur emploi du temps.

Pour la mise en œuvre de cette forme d'organisation du temps de travail, les critères visés à l'article L.3121-58 du Code du travail seront appréciés en tenant compte, notamment, des éléments suivants :

- Les fonctions effectives du collaborateur et les responsabilités associées ;
- L'impossibilité à suivre l'horaire collectif de l'établissement d'affectation au regard des missions et tâches exercées ;
- La multiplicité des interlocuteurs et la mobilité quotidienne sur des sites différents étroitement liées aux missions ;
- L'éligibilité du collaborateur au télétravail organisé au regard de son autonomie dans l'exercice de ses activités et de l'adaptation de son organisation du travail (selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise régies par l'accord de Groupe sur la Qualité de Vie au Travail, ou tout autre accord ayant le même objet dans le futur) ;
- La connaissance par le collaborateur de son environnement de travail et de l'organisation générale de COLAS qui peut être facilitée par l'accomplissement de stages d'études ;
- L'ancienneté du collaborateur à son poste de travail.

Ces éléments constituent un faisceau d'indices non exclusifs permettant à la Direction des Ressources Humaines, après avis le cas échéant des managers, d'apprécier l'autonomie des collaborateurs (ETAM et Cadres) dans l'exercice de leurs fonctions. Les parties précisent que ces éléments sont d'importance égale et ne sont pas cumulatifs. En conséquence, et selon la situation rencontrée, la reconnaissance d'un seul d'entre eux peut suffire à caractériser le critère de l'autonomie justifiant la conclusion d'une convention de forfait en jours.

Les parties considèrent qu'au regard des missions et responsabilités opérationnelles qui leur sont confiées (encadrement d'une équipe de chantier par exemple) et du mode d'organisation de leur emploi du temps, les collaborateurs Cadres des filières exploitation/travaux, industries, matériel et

QHSE disposent de l'autonomie nécessaire pour bénéficier de cette organisation du travail. En conséquence, les Cadres relevant de ces filières sont éligibles directement à la convention de forfait en jours.

Pour les Cadres des autres filières, telles que les fonctions administratives, ressources humaines, juridique, etc..., ainsi que pour les collaborateurs ETAM toutes filières confondues, l'éligibilité au bénéfice d'une convention de forfait en jours découlera d'un examen particulier des critères visés à l'article L.3121-58 du Code du travail, tenant compte du faisceau d'indices tel que précisé ci-dessus, permettant d'apprécier en l'espèce le niveau d'autonomie dans l'organisation du temps de travail.

Les parties rappellent que lorsqu'un collaborateur ETAM bénéficie déjà d'une convention de forfait en jours et qu'il évolue au statut de Cadre, il peut conserver cette forme d'organisation de son temps de travail sans qu'il soit nécessaire de procéder à un nouvel examen des critères visés à l'article L.3121-58 du Code du travail.

7.2. ACCORD DU COLLABORATEUR FORMALISE PAR ACCORD INDIVIDUEL

Le recours à une convention de forfait-jours sur l'année nécessite la conclusion d'un contrat de travail ou avenant, formalisant expressément l'accord du collaborateur concerné qui doit préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM ou le Cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM ou du Cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

7.3. NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE CIVILE

Pour les collaborateurs en convention de forfait-jours, le nombre de jours de travail est fixé à 216 jours pour un collaborateur ayant acquis tous ses droits à congé et accomplissant tout l'exercice. Le collaborateur bénéficie ainsi de 12 jours de RTT incluant la journée de solidarité, dans les conditions prévues à l'article 2.1. du présent accord.

La période annuelle de référence correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En outre, au regard de la modification de la période annuelle de référence (passage à l'année civile), il est convenu de réaliser un calcul spécifique du nombre de jours travaillés pour l'année 2021, sur la base du nombre de jours travaillés, hors congés payés et jours fériés, allant du 1^{er} mai au 31 décembre 2021. A titre d'information, le nombre de jours travaillés ainsi recalculé sera porté à 154 jours

travaillés, hors congés payés et jours fériés (les jours d'ancienneté viendront en déduction de ce nombre). En conséquence, la nouvelle période de référence s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les jours d'ancienneté prévus par la Convention Collective des Travaux Publics, viendront en déduction de ce quota. Ainsi, le nombre de jours travaillés, pour un droit au repos complet, sera de :

MOINS DE 5 ANS D'ANCIENNETE	DE 5 A 10 ANS D'ANCIENNETE	AU-DELA DE 10 ANS D'ANCIENNETE
216 jours annuels travaillés	214 jours annuels travaillés	213 jours annuels travaillés

En outre, avant de constater un éventuel dépassement du forfait en jours, il convient de vérifier en amont que l'ensemble des congés et des jours de repos ont été effectivement pris. Etant précisé que l'objectif de l'outil de gestion des forfaits en jours est de réaliser un suivi régulier des journées travaillées et de privilégier la prise de repos afin de respecter le forfait annuel en jours définis dans la convention individuelle.

Dans l'hypothèse où un dépassement du forfait annuel en jours est avéré, et que le collaborateur a été amené à travailler au-delà de son forfait, des jours de récupération doivent être pris par le collaborateur, en concertation avec son manager, avant la fin de la période de référence et au plus tard dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Dans l'hypothèse où cette récupération sous forme de jours n'est pas possible, et exclusivement dans cette situation, les jours de travail effectués en dépassement de la durée de travail fixée à la convention donneront lieu à une rémunération majorée dont le taux de la majoration s'élève à **10%**.

Conformément aux dispositions légales, il est précisé que le nombre maximal de jours travaillés sur la période de référence est de 235 jours, ce plafond ne pouvant être dépassé pour quelque motif que ce soit.

Les parties rappellent également que des Conventions de forfaits dites à temps réduit pourront être conclues en contrepartie d'une baisse de rémunération, sans que le collaborateur bénéficiaire ne puisse prétendre au statut légal du collaborateur à temps partiel.

7.4. DROIT AU REPOS DES COLLABORATEURS EN FORFAIT-JOURS

Conformément aux dispositions conventionnelles de branche, l'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter les temps de repos minimum du collaborateur en forfait jours.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du collaborateur concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le collaborateur a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques. Il est rappelé que les collaborateurs en forfait-jours doivent veiller à respecter les temps de repos légaux :

- repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives,
- repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

7.5. SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS EN FORFAIT-JOURS

L'organisation du travail de ces collaborateurs fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le collaborateur sous la responsabilité de l'employeur.

L'entreprise fournira aux collaborateurs un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

7.6. ENTRETIEN ANNUEL

La situation du collaborateur ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du collaborateur et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du collaborateur, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du collaborateur et portera sur les conditions visées ci-dessus.

CHAPITRE II – TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'activité du Groupe COLAS RAIL, ses collaborateurs peuvent être amenés à exécuter des activités ou réaliser des interventions en dehors des horaires habituels de travail (nuit, dimanche, samedi, jour férié, etc...), soit dans le cadre de l'exécution de contrats spécifiques pour le compte des clients de la Société, soit compte tenu d'une nécessité liée à certaines contraintes d'activité.

Le présent Chapitre a pour objet de définir le régime de mise en œuvre de ces différents temps de travail exceptionnels, leurs contreparties, leurs compensations et/ou leurs rémunérations ainsi que les garanties éventuelles pour l'ensemble des collaborateurs Ouvriers, ETAM et Cadres du Groupe.

Tous les régimes de temps de travail définis ci-après doivent faire l'objet d'une décision ou d'un accord de la hiérarchie dans l'organisation du temps de travail ou de l'activité des collaborateurs afin de donner lieu aux régimes de rémunérations spécifiques.

Il est rappelé que les majorations, telles que prévues par le présent chapitre, sont versées uniquement à l'occasion des jours effectivement travaillés par le collaborateur. En conséquence, les jours de trajet effectués dans le cadre d'un déplacement professionnel ne donnent pas lieu au versement de ces majorations.

ARTICLE 1. TRAVAIL DU SAMEDI

Le samedi est un jour ouvrable, qui peut donc être travaillé. En conséquence, les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL peuvent être amenés à travailler le samedi, dans les conditions définies ci-après.

La priorité est donnée au volontariat des collaborateurs. Pour autant, au regard de l'activité du Groupe, la Direction a la possibilité d'imposer le travail du samedi.

Il est rappelé que pour donner lieu à majoration, le recours au travail du samedi doit avoir été expressément demandé et validé par le responsable hiérarchique. Un collaborateur ne peut intervenir de sa propre et unique initiative et donc prétendre, dans ce cas, à une quelconque rémunération à ce titre. Le recours au travail du samedi est à la seule initiative de l'employeur.

1.1. OUVRIERS ET ETAM ANNUALISES

Les heures travaillées le samedi sont majorées de 50%. La majoration est payée dans le mois et les heures alimentent le compteur des heures travaillées (HET). Si le collaborateur travaille le samedi et le dimanche, les heures travaillées le samedi seront majorées à 100% (au lieu de 50%), comme celles du dimanche.

En cas de 6^{ème} poste, les heures effectuées le samedi, qui viendraient en dépassement des 35 heures hebdomadaires, seront payées dans le mois ainsi que la majoration (50% ou 100% selon la situation rencontrée).

Les heures du samedi, en cas de 6^{ème} poste, déjà rémunérées dépassant les 35 heures hebdomadaires seront déduites du nombre d'heures supplémentaires à payer en fin de période.

1.2. ETAM ET CADRES AU FORFAIT

Une prime pour un travail le samedi sera versée aux collaborateurs ETAM et Cadres au forfait en heures ou en jours en cas de travail d'un 6^{ème} poste complet travaillé en plus des 5 jours ouvrés de la semaine dont le montant correspond, au jour de la conclusion du présent accord, à **8% du salaire brut mensuel de base**.

Si le travail le samedi n'est pas en dépassement de 5 postes de travail hebdomadaire, la prime correspond, au jour de la conclusion du présent accord à **2,5% du salaire brut mensuel de base**.

Les parties rappellent qu'un poste complet correspond à 7h40 heures de travail par jour.

ARTICLE 2. TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

2.1. DEFINITION

2.1.1. TRAVAIL DU DIMANCHE

Compte tenu de l'activité de tous les établissements du Groupe COLAS RAIL, celui-ci bénéficie de la dérogation de droit à la règle du repos dominical, conformément aux dispositions des articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail, qui vise notamment les entreprises et services de maintenance, effectuant des travaux de « révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente ».

En cas de travail de dimanche, le repos hebdomadaire doit impérativement être accordé un autre jour de la semaine. Par conséquent, le nombre de jours de travail dans une même semaine est limité à 6 au maximum.

Un collaborateur ne peut intervenir de sa propre et unique initiative et donc prétendre, dans ce cas, à une quelconque rémunération à ce titre. Le recours au travail du dimanche est à la seule initiative de l'employeur.

2.1.2. TRAVAIL DU JOUR FERIE

Le chômage des jours fériés, à l'exception du 1^{er} mai, n'est pas obligatoire, ces derniers peuvent donc être travaillés. En conséquence, les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL peuvent être amenés à travailler un jour férié, dans les conditions définies ci-après.

La priorité est donnée au volontariat des collaborateurs. Pour autant, au regard de l'activité du Groupe, la Direction a la possibilité d'imposer le travail un jour férié, à l'exception du 1^{er} mai.

En revanche, le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé. En conséquence, seuls les collaborateurs volontaires peuvent travailler le 1^{er} mai.

Un collaborateur ne peut intervenir de sa propre et unique initiative et donc prétendre, dans ce cas, à une quelconque rémunération à ce titre. Le recours au travail un jour férié est à la seule initiative de l'employeur.

2.2. MODALITES D'INDEMNISATION

Il est rappelé que pour donner lieu à majoration, le recours au travail dominical ou du jour férié doit avoir été expressément demandé et validé par le responsable hiérarchique.

2.2.1. OUVRIERS ET ETAM ANNUALISES

Les heures travaillées le dimanche et jours fériés sont majorées de 100%. La majoration est payée dans le mois et les heures travaillées alimentent le compteur des heures travaillées (HET). Les heures qui viendraient en dépassement des 35 heures hebdomadaires seront, quant à elles, payées dans le mois.

Les heures du dimanche déjà rémunérées dépassant les 35 heures hebdomadaires seront déduites du nombre d'heures supplémentaires à payer en fin de période.

Si le collaborateur travaille le samedi et le dimanche, les heures travaillées le samedi seront majorées à 100% (au lieu de 50%), comme celles du dimanche. Cependant seules les heures du samedi et du dimanche dépassant les 35 heures hebdomadaires sont payées dans le mois en plus de la majoration.

Le 1^{er} mai étant obligatoirement chômé et payé, les heures travaillées cette journée seront majorées de 200%. La majoration est payée dans le mois et les heures travaillées alimentent le compteur HET du collaborateur.

2.2.2. ETAM ET CADRES AU FORFAIT

Une prime pour un travail le dimanche et jours fériés sera versée aux collaborateurs ETAM et Cadres au forfait en heures ou en jours en cas de travail d'un 6^{ème} poste complet travaillé, en plus des 5 jours ouvrés de la semaine dont le montant correspond, au jour de la conclusion du présent accord, à **10% du salaire brut mensuel de base.**

Si le travail le dimanche ou le jour férié n'est pas en dépassement de 5 postes de travail hebdomadaire, la prime correspond, au jour de la conclusion du présent accord à **5% du salaire brut mensuel de base.**

ARTICLE 3. TRAVAIL DE NUIT HABITUEL

Etant donné la nature des activités du Groupe COLAS RAIL, le recours au travail de nuit est indispensable car il permet d'assurer la continuité de ses marchés en répondant aux contraintes spécifiques des chantiers, qui sont préalablement déterminées et imposées par le client.

En effet, compte tenu de la spécificité d'une partie de ses activités, le recours au travail de nuit s'impose concernant des chantiers pour lesquels il est impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens ou encore des contraintes imposées par le client, de faire effectuer les travaux en dehors de la plage horaire 21h-6h.

3.1. DEFINITION

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, le collaborateur :

- accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel au moins trois heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- ou effectuant, au cours de l'année civile, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Tout collaborateur de nuit bénéficie d'un temps de pause de trente minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à six heures, leur permettant ainsi de se restaurer et de se reposer.

3.2 CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT HABITUEL

Les modalités d'indemnisation varient selon la catégorie de collaborateurs concernés :

- **Ouvriers et ETAM annualisés :**
 - Du lundi au vendredi, ces heures seront majorées de 50% dans la limite de 7 heures au maximum. La majoration est payée dans le mois et les heures alimentent le compteur HET ;
 - Les heures de nuit du samedi au dimanche et du dimanche au lundi sont majorées de 100% au lieu de 50%, dans la limite de 7 heures au maximum. La majoration est payée dans le mois et les heures alimentent le compteur HET. Les heures de nuit du samedi au dimanche et du dimanche au lundi qui viendraient en dépassement des 35 heures hebdomadaires, seront payées dans le mois ;

- En cas de descente de nuit au cours d'une semaine, les parties ont convenu de garantir, aux collaborateurs concernés, leur pointage journalier, sans que cela impacte négativement le compteur d'heures des collaborateurs annualisés.

Il est à noter que cette garantie de pointage n'a pas lieu d'être en cas d'absence du collaborateur au cours de la semaine, à l'exclusion des jours de congé, des jours de repos, des réunions du CSE et des heures de délégation ;

- En situation de Petits Déplacements, les Ouvriers et les ETAM de chantier travaillant de nuit bénéficient d'une prime de panier.

- **ETAM et Cadres au forfait en heures ou en jours :**

- Les heures travaillées de nuit sont majorées à hauteur de 50% sur les heures réalisées de nuit entre 21 heures et 6 heures dans la limite de 7 heures au maximum ;
- En cas de descente de nuit au cours d'une semaine, les parties ont convenu de garantir, aux collaborateurs concernés, un pointage de la journée ;
- En situation de Petits Déplacements, les ETAM et les Cadres de chantier bénéficient de l'indemnisation de leur repas, conformément aux règles visées par le présent accord.

Les collaborateurs Ouvriers, ETAM et Cadres travaillant habituellement de nuit bénéficieront d'un repos compensateur d'une durée :

- d'un jour pour chaque période de travail de nuit (de 21 heures à 6 heures) comprise entre 270 et 349 heures pendant la période de référence,
- ou de deux jours lorsque le seuil de 350 heures de travail de nuit est dépassé.

Tout repos compensateur doit être pris dans les 4 mois suivants l'ouverture des droits, après une demande qui doit faire l'objet d'une validation par le responsable hiérarchique, par le biais du formulaire prévu à cet effet.

La Direction s'engage à communiquer un état trimestriel des repos compensateurs aux collaborateurs, afin de leur permettre de mieux suivre leur solde de repos compensateurs.

En outre, en application de la Convention collective des Travaux Publics et de son accord national relatif au travail de nuit, les collaborateurs travaillant de nuit bénéficient de 30 minutes de pause pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, leur permettant de se restaurer ou de se reposer. Ce temps de pause sera pris par roulement.

3.3. MESURES DESTINEES A L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Le Groupe attache une importance particulière à l'articulation des obligations issues du travail de nuit avec les contraintes afférentes à la vie personnelle et familiale du collaborateur.

En parallèle, des garanties complémentaires sont mises en œuvre :

- Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de six ans ou la prise en charge par le seul collaborateur d'une personne dépendante, le collaborateur pourra demander son affectation à un poste de jour. Au regard de notre activité inhérente au secteur des Travaux Publics et du ferroviaire, il sera demandé la production d'un justificatif faisant état de ces obligations familiales impérieuses.
- En raison d'obligations familiales impérieuses, il est rappelé que le refus, par un collaborateur, de travailler de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
- Toute collaboratrice de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie, à sa demande ou après avis du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour pendant la durée de la grossesse et du congé postnatal. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

3.4. MESURES DESTINEES A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il est rappelé qu'aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour :

- embaucher un collaborateur à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur nuit ;
- muter un collaborateur d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

ARTICLE 4. ASTREINTES

Dans le cadre de ses activités, le Groupe COLAS RAIL peut être amené à exécuter pour le compte de ses clients, dans le cadre de l'exécution de contrat spécifiques, des interventions urgentes et aléatoires, afin d'assurer la continuité de la circulation, et/ou dans le cadre de prestations de maintenance prévues dans certains marchés, préalablement déterminées et imposées par le client.

D'autre part, dans le cadre de l'organisation et de l'exécution de son activité, la Direction du Groupe COLAS RAIL peut également être amenée à prévoir des situations d'intervention urgente de ses collaborateurs (dépannage et maintenance des matériels et installation, gestion des approvisionnements, remplacement de personnel exceptionnel, etc.).

La mise en place d'un dispositif d'astreinte permet de répondre à ces situations dites « d'interventions urgentes » en dehors des horaires de travail habituels.

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les conditions d'organisation et de mise en œuvre des astreintes et les modalités de compensation ou rémunération pour l'ensemble des collaborateurs.

4.1. DEFINITION

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le collaborateur, sans être sur son lieu de travail, et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une compensation. À ce titre, le collaborateur pourra librement vaquer à ses occupations personnelles durant la période d'astreinte, sous réserves de l'exécution des interventions.

Seuls les temps d'intervention seront considérés comme un temps de travail effectif.

A l'exception de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire.

4.2. MODALITES D'ORGANISATION DES ASTREINTES

4.2.1. PROGRAMMATION DES ASTREINTES

Les astreintes seront programmées par l'employeur en fonction des besoins du service, dans le respect des dispositions relatives aux repos obligatoires.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance du collaborateur au moins 5 jours ouvrés à l'avance. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles liées aux contraintes du chantier et du client, l'employeur se réserve la possibilité de réduire ce délai de prévenance qui ne pourra être inférieur à un jour franc, avec l'accord du collaborateur.

La programmation des astreintes est fixée par l'employeur, de façon unilatérale en fonction des besoins. Le collaborateur est donc informé que l'employeur ne saurait consentir de droit acquis à l'exécution d'astreinte au bénéfice du collaborateur.

Compte tenu du caractère aléatoire et imprévisible, tant dans la fréquence que dans la durée des interventions urgentes et de l'obligation de mise en sécurité de biens et des personnes, les temps

d'intervention ne relèvent pas du planning prévisionnel établi dans le cadre de la modulation annuelle des Ouvriers et des ETAM de chantier.

Les parties rappellent toutefois qu'il est nécessaire d'organiser, dans la mesure du possible, la mise en place d'astreintes par roulement afin que les collaborateurs concernés puissent concilier au maximum leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

4.2.2. DISPONIBILITE ET INTERVENTIONS

Le collaborateur doit demeurer joignable à tout moment pendant toute la durée de l'astreinte par le biais du téléphone mobile qui lui est remis dans ce cadre, afin de pouvoir intervenir sans délai après le signalement et réaliser la mission impartie à la demande de sa hiérarchie ou du client pour rétablir au plus tôt les installations.

A ce titre, le collaborateur placé en astreinte sera muni d'un téléphone portable pour lui permettre d'être joint à tout moment, tout en vaquant librement à ses occupations personnelles.

Si le collaborateur ne peut assurer l'astreinte qui avait été planifiée pour des raisons personnelles et exceptionnelles, il doit prévenir immédiatement sa hiérarchie afin de ne pas perturber la bonne organisation des interventions le cas échéant.

En outre, lorsque le temps d'astreinte est incompatible avec des obligations familiales, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le collaborateur peut refuser d'accepter ce temps d'astreinte sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Un justificatif pourra néanmoins être demandé par le collaborateur.

Les femmes enceintes sont par ailleurs exemptes de temps d'astreinte.

4.3. REMUNERATION DES ASTREINTES

Tous les collaborateurs d'exploitation, tous statuts confondus, peuvent prétendre à une prime d'astreinte. Elle ne pourra cependant être mise en place qu'à condition qu'elle soit explicitement justifiée pour le compte d'un client, dans le cadre de l'exécution de contrats spécifiques, et afin de réaliser des interventions urgentes et aléatoires.

4.3.1. INDEMNISATION DE LA SITUATION D'ASTREINTE

Tout collaborateur placé en situation d'astreinte bénéficiera d'une compensation financière forfaitaire brute selon le barème de prime d'astreinte ci-après qui varie en fonction de la période d'astreinte concernée, effectuée en dehors de l'horaire de travail.

Cette prime d'astreinte est la compensation de la situation dans laquelle se trouve le collaborateur et de ses obligations décrites au présent article.

Elle est donc versée à tout collaborateur en situation d'astreinte, qu'il y ait intervention ou non au cours de celle-ci.

Au regard des différentes activités des établissements du Groupe COLAS RAIL, les parties ont convenu d'une indemnisation différente selon la nature de l'activité de l'établissement :

- **Pour les établissements du Groupe COLAS RAIL :**

Le montant de la prime d'astreinte varie selon le type d'astreinte :

▪ **Astreintes physiques :**

LUNDI – VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE – JOUR FERIE	WEEK-END	SEMAINE COMPLETE (LUNDI AU DIMANCHE)
20€ bruts / jour	31€ bruts	44€ bruts	80€ bruts	171€ bruts

Lorsqu'une astreinte est réalisée à cheval sur deux jours indemnisés différemment en application du présent barème, la compensation versée est celle du jour où débute l'astreinte.

▪ **Astreintes téléphoniques :**

Les astreintes réalisées par téléphone, lorsqu'il est prévu à l'avance qu'elles n'engendreront pas un déplacement physique du collaborateur, feront l'objet d'une compensation financière forfaitaire brute selon le barème de « prime d'astreinte téléphonique » ci-après qui varie en fonction de la période d'astreinte concernée, effectuée en dehors de l'horaire de travail :

LUNDI – VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE – JOUR FERIE	WEEK-END	SEMAINE COMPLETE (LUNDI AU DIMANCHE)
14€ bruts / jour	21,7€ bruts	30,8€ bruts	56€ bruts	119,7€ bruts

Lorsqu'une astreinte est réalisée à cheval sur deux jours indemnisés différemment en application du présent barème, la compensation versée est celle du jour où débute l'astreinte.

- **Pour l'établissement Matériel :**

Au regard de l'activité particulière de l'agence Matériel spécialisée dans la maintenance des engins roulants, les parties ont convenu d'une indemnisation spécifique pour les collaborateurs placés en astreinte.

A ce titre, une indemnité forfaitaire sera ajoutée aux montants visés ci-dessus dès lors que les collaborateurs sont amenés à opérer la maintenance de plus de 10 engins dans le cadre de leurs astreintes. Cette indemnité forfaitaire d'un montant de **60€ bruts** se cumule à chaque nouveau pallier de 10 engins supplémentaires.

NOMBRE D'ENGINs	MONTANTS
MOINS DE 10 ENGINs	0€
ENTRE 10 ET 19 ENGINs	60€ BRUTS
ENTRE 20 ET 29 ENGINs	120€ BRUTS
ENTRE 30 ET 39 ENGINs	180€ BRUTS
ENTRE 40 ET 49 ENGINs	240€ BRUTS
+10 ENGINs SUPPLEMENTAIRES, ETC...	+60€ BRUTS, ETC...

Lorsqu'un collaborateur est amené à cumuler plusieurs types d'astreinte au cours d'une même semaine sans faire de semaine complète (ex. astreintes réalisées du lundi au vendredi et astreinte réalisée le dimanche), cette indemnité forfaitaire n'a pas vocation à être doublée.

Exemple 1 de versement de l'indemnité forfaitaire :

Pour une semaine complète (lundi au dimanche), le collaborateur en astreinte téléphonique a en charge la maintenance de 30 engins roulants. Il percevra en conséquence :

- 119,7€ bruts de prime d'astreinte ;
- 1 indemnité forfaitaire de 120€ bruts (2*60€ correspondant à 20 engins supplémentaires).

Exemple 2 de versement de l'indemnité forfaitaire :

Pour une astreinte réalisée du lundi au vendredi et une astreinte réalisée le dimanche, le collaborateur a en charge la maintenance de 25 engins roulants. Il percevra en conséquence :

- 14€ bruts par jour de prime d'astreinte (lundi au vendredi) ;
- 30,8€ bruts de prime d'astreinte (dimanche) ;
- 1 indemnité forfaitaire de 60€ bruts (correspondant à 15 engins supplémentaires).

4.3.2. REMUNERATION DES TEMPS D'INTERVENTION DURANT L'ASTREINTE

Lorsque le collaborateur est appelé en intervention (physique ou téléphonique) à la demande expresse de sa hiérarchie - ou du client, en cas d'accord préalablement convenu sur ce point avec la hiérarchie -, le temps de l'intervention (physique ou téléphonique) est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, avec les majorations conventionnelles en vigueur ou correspondantes le cas échéant (travail exceptionnel de nuit, samedi, dimanche, jour férié, etc.).

Sont également concernés les collaborateurs dont l'astreinte n'était pas initialement programmée. Ces interventions doivent néanmoins être exceptionnelles et liées à la nécessité pour l'entreprise de faire face à des situations d'urgence, liées notamment à la sécurité. Elles sont effectuées exclusivement à la demande préalable du responsable hiérarchique.

Ce temps d'astreinte indemnisé intègre le temps de déplacement du collaborateur nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention et regagner ensuite son domicile.

En cas d'astreinte, ces temps (déplacement + intervention) seront indemnisés a minima à hauteur d'une heure.

Pour les collaborateurs en convention de forfait en heures, ce temps d'intervention en astreinte est rémunéré en sus du forfait d'heures supplémentaires mensuel.

Pour les collaborateurs dont la durée du travail est gérée sous le régime de convention de forfait-jours, ce temps d'intervention en astreinte est alors décompté en journée ou ½ journée dans le suivi du forfait annuel en jour du collaborateur. Pour rappel, ½ journée correspond à 3,5 heures.

Pour donner lieu à rémunération, l'intervention doit avoir été expressément demandée et validée par le responsable hiérarchique ou le client en cas d'accord préalablement convenu sur ce point avec la hiérarchie.

Un collaborateur ne peut intervenir de sa propre et unique initiative et donc prétendre, dans ce cas, à une quelconque rémunération de son temps d'intervention. L'astreinte est à la seule initiative de l'employeur.

Le temps d'intervention sera validé a posteriori par la hiérarchie à l'aide des outils de gestion mis en œuvre.

4.3.3. INDEMNISATION DES REPAS ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Pour toute intervention continue d'au moins quatre heures, comprise dans l'heure du repas, le collaborateur bénéficiera de la prise en charge du repas selon les règles en vigueur au sein de la Société (panier ou note de frais).

Tous les frais de déplacement seront pris en charge selon les règles en vigueur au sein de la Société.

4.4. REMUNERATION DES ASTREINTES

Chaque fin de mois, un document est remis aux intéressés récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Page | 36
FT JNG HD
16 DL E

CHAPITRE III – FRAIS D'EMPLOI

Le régime des frais d'emploi appliqué est basé sur les dispositions conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé qu'aux termes de la Convention Collective nationale des Ouvriers, est réputé en situation de Grand Déplacement l'Ouvrier qui travaille sur un chantier dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables – de rejoindre chaque soir son lieu de résidence, conformément à la législation.

De même, le « régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les Ouvriers dans les entreprises de Travaux Publics des frais supplémentaires qu'entraînent pour eux la fréquence des déplacements, inhérents à la mobilité de leur lieu de travail » depuis le lieu d'embauche jusqu'au chantier.

ARTICLE 1. INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS (IPD)

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les collaborateurs des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements inhérents à la mobilité de leur lieu de travail.

L'indemnité de petits déplacements est la somme de trois indemnités versées par l'employeur au collaborateur en contrepartie des frais engagés en déplacement sur le chantier :

- l'indemnité de repas,
- l'indemnité de trajet,
- l'indemnité de frais de transport.

Par le présent accord, il est rappelé que seuls peuvent être bénéficiaires de l'Indemnité de Petits Déplacements, les Ouvriers et ETAM non sédentaires se déplaçant sur chantier.

1.1. INDEMNITE DE REPAS

L'indemnité de repas dite « panier » a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Au jour de la conclusion du présent accord, le montant de cette indemnisation est fixé à **12,60€ par jour** pour l'ensemble des établissements de COLAS RAIL. Ce montant pourra être revu lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires.

Le différentiel par rapport à l'exonération URSSAF est soumis à charges sociales.

1.2. INDEMNITE DE TRAJET

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser sous forme forfaitaire la sujétion que représente pour l'Ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier.

1.2.1. ZONES APPLICABLES ET MONTANTS

Pour tenir compte des contraintes des activités du Groupe COLAS RAIL, et afin de simplifier au maximum le pointage des collaborateurs, les parties ont convenu de retenir uniquement 4 zones (contre 8 jusqu'à présent) au titre de l'Indemnité de trajet.

Sur la base du barème négocié, chaque année, par les Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) au titre de l'indemnité de trajet, les parties ont retenu la méthode de calcul suivante :

- **Zone 1 (0 - 19 km)** =
$$\frac{\text{montant de la zone 1} + \text{montant de la zone 2}}{2}$$
- **Zone 2 (20 – 39 km)** =
$$\frac{\text{montant de la zone 3} + \text{montant de la zone 4}}{2}$$
- **Zone 3 (40 – 59 km)** =
$$\frac{\text{montant de la zone 5} + 13,65}{2}$$
- **Zone 4 (60 – 100 km)** = 23€, peu importe la zone géographique

Il est rappelé que le barème Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) applicable correspond au lieu d'emploi tel que mentionné dans le contrat de travail du collaborateur.

Les parties souhaitent rappeler que l'application de ce barème ne doit, en aucun cas, remettre en cause l'application des dispositions relatives aux situations de Grands Déplacements lorsqu'elles sont nécessaires, notamment pour des raisons de sécurité et de santé des collaborateurs.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la sécurité des collaborateurs et de la prise des temps de repos quotidiens. Les collaborateurs éloignés de leur domicile sont vivement encouragés à privilégier le découché, lorsqu'ils sont amenés à réaliser un trajet de plus de 100 kilomètres entre le domicile du collaborateur et la base vie ou du chantier (étant noté que celui-ci peut être évolutif selon la nature du chantier). Au regard des règles d'URSSAF, le versement de l'Indemnité de Grands Déplacements reste corrélé à un découché effectif du collaborateur. En conséquence, un collaborateur ne pourra prétendre au versement de l'IGD, s'il est amené à rentrer à son domicile à l'issue de son poste de travail.

En outre, en cas de justification d'un découché (sous réserve de la production d'un justificatif, tel que prévu à l'article 2.3. du présent Chapitre) dès la zone 3, une Indemnité de Grands Déplacements sera versée en lieu et place de l'Indemnité de Petits Déplacements.

1.2.2. CALCUL DU POINT DE DEPART ET D'ARRIVEE

Le point de départ de l'Indemnité de trajet correspond à l'adresse du lieu d'emploi tel que mentionné dans le contrat de travail du collaborateur. En cas de mise à disposition au sein d'une autre agence, le lieu d'emploi du collaborateur reste inchangé.

Quant au point d'arrivée, il s'agit de l'adresse exacte du point d'embauche ou, à défaut, du chantier (étant noté que celui-ci peut être évolutif selon la nature du chantier).

Le calcul des zones définies pour l'application du régime des petits déplacements sera réalisé sur la base du nombre de kilomètres réels parcourus selon le site Mappy, uniquement selon l'itinéraire le plus rapide. Ce nombre de kilomètres sera calculé au début du chantier et restera le même pour toute la durée de celui-ci, sans pouvoir être impacté par des événements prévisibles ou imprévisibles venant modifier le trajet.

Pour apprécier le montant à verser, en cas de pluralité de chantiers, il faut prendre en compte le chantier le plus éloigné sur lequel a été amené à travailler le collaborateur dans la journée.

1.3. INDEMNITE DE TRANSPORT

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par le collaborateur pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque le collaborateur n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure le transport des collaborateurs (ramassage) ou rembourse les titres de transport.

Autant que possible, la Direction s'efforcera de mettre à la disposition des collaborateurs un transport de la base-vie au chantier.

1.3.1. ZONES APPLICABLES ET MONTANTS

Pour tenir compte des contraintes des activités du Groupe COLAS RAIL, et afin de simplifier au maximum le pointage des collaborateurs, les parties ont convenu de retenir uniquement 4 zones (contre 8 jusqu'à présent) au titre de l'Indemnité de transport.

Sur la base du barème négocié, chaque année, par les Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) au titre de l'indemnité de transport, les parties ont retenu la méthode de calcul suivante :

- **Zone 1 (0 – 19 km)** =
$$\frac{\text{(montant de la zone 1 ou zone 1a + montant de la zone 2)}}{2}$$
- **Zone 2 (20 – 39 km)** =
$$\frac{\text{(montant de la zone 3 + montant de la zone 4)}}{2}$$
- **Zone 3 (40 – 59 km)** = montant de la zone 5
- **Zone 4 (60 – 100 km)** = montant de la zone 5 ou la zone 6 selon la région

Il est rappelé que le barème Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) applicable correspond au lieu d'emploi tel que mentionné dans le contrat de travail du collaborateur.

Tant que ce transport collectif constitue une faculté proposée aux collaborateurs et non une obligation, l'employeur n'a pas à considérer le temps du transport collectif comme du temps de travail effectif. Les collaborateurs concernés ne peuvent prétendre qu'à l'indemnité de trajet.

1.3.2. CALCUL DU POINT DE DEPART ET D'ARRIVEE

Le point de départ de l'Indemnité de transport correspond à l'adresse du lieu d'emploi tel que mentionné dans le contrat de travail du collaborateur. En cas de mise à disposition au sein d'une autre agence, le lieu d'emploi du collaborateur reste inchangé. Quant au point d'arrivée, il s'agit de l'adresse exacte du point d'embauche ou, à défaut, du chantier (étant noté que celui-ci peut être évolutif selon la nature du chantier).

Pour apprécier le montant à verser, en cas de pluralité de chantiers, il faut prendre en compte le chantier le plus éloigné sur lequel a été amené à travailler le collaborateur dans la journée.

1.4. TEMPS DE TRAJET

Les parties au présent accord souhaitent rappeler que l'indemnité de Petits Déplacements, et plus particulièrement l'indemnité de trajet, doit être différenciée du temps de trajet effectué par les collaborateurs, conformément à la législation en vigueur au jour de conclusion du présent accord.

Par principe, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail n'est pas un temps de travail effectif, et n'est donc pas rémunéré comme tel.

1.5. TEMPS DE CONDUITE

Lorsqu'un collaborateur est amené à conduire un véhicule de service/fourgon de type 3 places et plus, transportant des collaborateurs pour se rendre sur chantier ou en revenir exclusivement, en dehors de son temps de travail, les parties ont convenu de l'instauration d'une indemnité de temps de conduite lorsque ce temps, non assimilé à du temps de travail effectif, a lieu en dehors du temps de travail du collaborateur :

KILOMETRES	ZONE	MONTANTS
0 – 19 km	1	5€
20 – 39 km	2	7€
40 – 59 km	3	12€
60 – 100 km	4	15€

Le nombre de kilomètres est apprécié exclusivement sur la base du trajet aller.

Les parties rappellent que les collaborateurs amenés à conduire un véhicule de service/fourgon sont également responsables du bon entretien, du rangement et de la propreté de leur véhicule.

Cette indemnité de temps de conduite n'a pas vocation à être versée aux collaborateurs qui sont transportés, ces derniers pouvant vaquer à leurs occupations personnelles tout au long du trajet.

ARTICLE 2. INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS

Aux termes de la Convention Collective nationale des Ouvriers, est réputé en situation de Grand Déplacement, le collaborateur qui travaille sur un chantier dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables – de rejoindre chaque soir son lieu de résidence, conformément à la réglementation URSSAF.

L'indemnité de Grands déplacements comprend les frais de repas du midi, du soir, d'hébergement et de petit déjeuner, et de manière générale de toutes autres dépenses supplémentaires de nourriture et de logement lors du déplacement.

Ainsi, un collaborateur en situation de Grands Déplacements ne pourra, en parallèle, bénéficier d'un remboursement ou d'une invitation repas sur le même jour. Il est rappelé que des contrôles sont opérés régulièrement.

Aussi, elle se caractérise par l'impossibilité pour un collaborateur de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail. Au regard des règles URSSAF, l'empêchement est présumé lorsque deux conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de résidence / lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller),
- **ET** les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).

Conformément aux dispositions conventionnelles, les parties au présent accord entendent rappeler que même si ces deux critères sont remplis, l'Indemnité de Grands Déplacements (IGD) n'est pas due si le collaborateur a regagné son domicile. C'est donc le critère du « découchage » qui détermine le régime applicable :

- si le collaborateur regagne son domicile le soir : régime du Petits Déplacements.
- si le collaborateur ne regagne pas son domicile le soir : régime du Grands Déplacements.

Par le présent accord, il est rappelé que peuvent être bénéficiaires de l'Indemnité de Grands Déplacements, les Ouvriers, et les ETAM non sédentaires.

Les ETAM sédentaires et les Cadres non sédentaires amenés à se déplacer sur chantier dans le cadre de leurs missions ont la faculté de demander à bénéficier des Indemnités de Grands Déplacements dès lors que les critères visés par le présent article sont remplis, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie.

En cas de déplacements réguliers sur chantier dans l'exercice de leur mission, les Cadres sédentaires pourront bénéficier de l'Indemnité de Grands Déplacements sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, dans les conditions visées au présent article.

2.1. LOGEMENT ET REPAS

L'Indemnité forfaitaire de Grands Déplacements (IGD) correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le collaborateur déplacé en sus des dépenses habituelles (coût d'un second logement, dépenses supplémentaires de nourriture, suggestions particulières).

Au jour de la conclusion du présent accord, le montant de l'Indemnité de Grands Déplacements dite « non logée » est de **85€**. A compter du 1^{er} janvier 2022, le montant de cette Indemnité est porté à **85,70€**.

En lieu et place de celle-ci, il est possible de verser une Indemnité de Grands Déplacements dite « logée » ; elle correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le collaborateur déplacé en sus des dépenses habituelles (dépenses supplémentaires de nourriture, suggestions particulières), hors logement. En effet, au titre de cette indemnité, le coût du logement est directement pris en charge par l'employeur. Au jour de la conclusion du présent accord, son montant est de **38,70€**. A compter du 1^{er} janvier 2022, le montant de cette Indemnité est porté à **39,02€**.

Il est rappelé que la règle d'application de l'IGD dite « logée » ou « non logée », et ses modalités d'application, relèvent du pouvoir de direction du Chef d'établissement.

Il est rappelé que lorsque des frais de repas le midi et/ou le soir sont pris en charge par l'entreprise, sans hébergement le soir, ou en cas d'invitation du collaborateur pour le repas, une déduction d'un montant correspondant à un ou deux paniers, selon la situation rencontrée, sera opérée sur le montant de l'Indemnité de Grands Déplacements qui lui sera versée.

Conformément à la réglementation URSSAF, le nombre d'IGD versé correspond au nombre de découchés réels. Ce nombre est en lien avec la fréquence des retours périodiques, tels que visés à l'article 2.6. ci-dessous.

Pour le dernier jour de Grands Déplacements (non découché), il sera versé une indemnité de repas spécifique. Au jour de la conclusion du présent accord, elle est de **25,20€**.

Exemples de Grands Déplacements de jour :

Pour une semaine de Grands Déplacements sur un chantier situé à 200 km, il sera versé :

- 4 IGD au titre des dépenses du lundi au jeudi ;
- 1 indemnité de repas spécifique pour la journée du vendredi.

Exemples de Grands Déplacements de nuit :

Pour une semaine de grand déplacement sur un chantier situé à 200 km, il sera versé :

- 5 IGD au titre des dépenses du lundi au vendredi.

En cas d'arrivée la veille sur chantier, une Indemnité de Grands Déplacements sera versée. Au jour de la conclusion du présent accord, son montant est de **67,84€**. A compter du 1^{er} janvier 2022, le montant de cette Indemnité est porté à **68,40€**.

2.2. CALCUL DU POINT DE DEPART ET D'ARRIVEE

Le point de départ de l'Indemnité de Grands Déplacements correspond à l'adresse du domicile du collaborateur qu'il a déclaré lors de son embauche. Si le collaborateur déclare un changement de domicile au cours de la relation contractuelle :

- dans la même zone d'emploi que celle de son lieu d'emploi tel que mentionné dans le contrat de travail du collaborateur : l'adresse de son nouveau domicile est prise en compte pour le calcul des Indemnités de Grands Déplacements, sous réserve de prouver de ses découchés réels via la production de justificatifs dans les conditions prévues par le présent accord ;
- dans une zone d'emploi différente de celle de son lieu d'emploi tel que mentionné dans le contrat de travail du collaborateur : son changement de domicile fera l'objet d'un examen de la part de la Direction des Ressources Humaines :
 - soit l'adresse déclarée pourra être prise en compte pour le calcul des Indemnités de Grands Déplacements, après validation de la hiérarchie ;
 - soit la prise en compte de l'adresse déclarée, pour ledit calcul, pourra être refusée par la hiérarchie, notamment en cas de suspicion de fraude (fourniture de faux justificatifs, déménagement fictif, déménagement dont l'intérêt principal est de percevoir des Indemnités de Grands Déplacements supplémentaires, etc.) ; à ce titre, l'entreprise procédera à des investigations supplémentaires afin de s'assurer de la réalité ou non de la fraude.

La notion de zone d'emploi est appréciée par agence au regard de son périmètre d'activité.

Quant au point d'arrivée, il s'agit de l'adresse exacte de la base vie ou du chantier (étant noté que celui-ci peut être évolutif selon la nature du chantier).

Des contrôles aléatoires pourront être organisées par l'entreprise afin de s'assurer du respect des règles telles que définies par le présent accord. Toute tentative ou constat de fraude dans la fourniture de justificatifs pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2.3. JUSTIFICATIFS RECEVABLES

Il revient au collaborateur de démontrer qu'il est bien en Grands Déplacements, et qu'à ce titre, il engage des frais professionnels. En conséquence, en cas d'arrivée le dimanche soir ou de frais engagés les week-end, les collaborateurs devront impérativement joindre les justificatifs afférents afin de pouvoir bénéficier des Indemnités de Grands Déplacements et éviter une requalification en avantage en nature de ces derniers.

Il en va de même lorsque les collaborateurs ne regagnent pas leur domicile le soir, bien qu'il n'y ait pas de présomption de découché au regard des règles URSSAF (distance lieu de travail-lieu de résidence inférieure à 50 km et un temps de trajet inférieur à 1h30 en transports en commun).

A ce titre, le collaborateur devra fournir l'un des justificatifs suivants selon la nature du logement :

LOGEMENT RESERVE DE PARTICULIER A PARTICULIER	LOGEMENT RESERVE DE PARTICULIER SUR SITE SPECIALISE D'HEBERGEMENT (GITES FRANCE, ABRITEL, AIR BNB, ETC.)	LOGEMENT RESERVE DE PARTICULIER A RESIDENCE HOTELIERE (FORMULE 1, CAMPANILE, ETC.)
<p>Un contrat de location, colocation ou bail (avec mentions du nom du propriétaire, nom du ou des locataires, date de prise d'effet et durée du contrat ou bail) des nuitées et les quittances de loyer associées.</p> <p>Dans le cas d'une colocation entre collaborateurs dont l'ensemble des noms n'est pas mentionné dans le contrat de bail initial, une attestation sur l'honneur de partage des frais de la location écrite et signée par le titulaire du bail.</p>	<p>La facture de réservation des nuitées.</p>	<p>La facture d'hôtel de réservation des nuitées.</p>

En cas de difficulté dans la fourniture d'un contrat de location, colocation ou bail, le collaborateur devra se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines.

Ces justificatifs doivent impérativement contenir les mentions suivantes :

- Identité du loueur : prénom, nom, adresse complète ;
- Nature du bien loué : maison, appartement, hôtel, gîte, chambre d'hôte, terrain de camping, etc. ;
- Dates de la location ;
- Adresse de la location ;
- Le montant du loyer ou à défaut de cette indication, la précision qu'il s'agit d'une location à titre onéreux ;
- Signature originale du propriétaire et cachet de l'établissement.

De plus, dans la mesure du possible, il est souhaitable de joindre la carte d'identité du loueur non professionnel. A défaut, ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse mail) devront être impérativement transmises par le collaborateur, en même temps que les justificatifs produits.

Des contrôles aléatoires pourront être organisées par l'entreprise afin de s'assurer du respect des règles telles que définies par le présent accord. Toute tentative ou constat de fraude dans la fourniture de justificatifs pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2.4. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Les frais engendrés dans le cadre des retours périodiques seront remboursés par la Direction selon les principes définis ci-après. Le choix du mode de transport et des horaires se fera en concertation avec la hiérarchie.

Dans le cadre de la politique de sécurité routière et environnementale, il est fortement recommandé de privilégier tant l'utilisation des transports en commun pour tout trajet en véhicule supérieur à 4 heures que le covoiturage. En conséquence, impérativement avant le départ du collaborateur dans le cadre de son retour périodique, l'utilisation du véhicule (personnel ou professionnel) par le collaborateur devra être validé au préalable par son responsable hiérarchique, via exclusivement l'application, ou à défaut le formulaire, prévus à cet effet. A défaut de validation préalable, l'agence remboursera les frais engagés au réel, plafonné à la valeur du billet de train 2nd classe (selon le barème SNCF : [https://www.sncf.com/fr/mentions-legales \(tarifs voyageurs\)](https://www.sncf.com/fr/mentions-legales/tarifs-voyageurs)). Pour les collaborateurs isolés, leur situation sera appréciée au cas par cas par la hiérarchie.

Il est rappelé que le retour périodique n'est pas indemnisé :

- lorsque le collaborateur rentre avec le véhicule de l'entreprise ou de location ;
- lorsque l'entreprise prend directement en charge les frais de retour du collaborateur.

Enfin, il est interdit de rentrer à son domicile avec un véhicule de service ou de location et de percevoir simultanément l'Indemnité de Grands Déplacements. Dans ce cas, le collaborateur percevra uniquement l'indemnité de repas spécifique.

Des contrôles aléatoires pourront être organisées par l'entreprise afin de s'assurer du respect des règles telles que définies par le présent accord. Toute tentative ou constat de fraude dans la fourniture de justificatifs pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

- **Trajet effectué en transport collectif :**

Le remboursement des frais de transport pour se rendre depuis son domicile à un chantier s'effectue sur présentation du titre original de transport (train, bus, etc.) 2nd classe - avec obligatoirement le justificatif de son utilisation accessible sur le site du transporteur – à hauteur du montant effectivement payé par le collaborateur.

En l'absence de justificatif, il ne pourra être effectué aucun remboursement.

Le Chef d'établissement a la faculté de fournir une carte d'abonnement, payée par l'entreprise, au collaborateur affecté sur un chantier de longue durée. Le remboursement, dans ce cas, se fera alors à hauteur du tarif réduit et pendant toute la durée du chantier.

- **Trajet effectué en véhicule personnel (Indemnités Kilométriques) :**

L'Indemnité Kilométrique (IK) a pour objet l'indemnisation des frais engagés par le collaborateur lors de l'utilisation de son véhicule personnel au titre de son activité professionnelle (trajets domicile-chantier notamment).

Impérativement avant le départ, l'utilisation du véhicule personnel par le collaborateur devra être validé au préalable par son responsable hiérarchique par tout moyen écrit. A défaut de validation préalable, l'indemnisation, telle que prévue par le présent article, ne sera pas versée au collaborateur.

Le montant de l'Indemnité Kilométrique est négocié avec nos partenaires sociaux chaque année au moment des Négociations annuelles obligatoires (NAO) de fin d'année. Il tient compte des frais engagés par le collaborateur au titre de cette utilisation, comme notamment le carburant, les frais de péage, et de l'usure normale du véhicule (entretien, assurance, réparation).

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Indemnité Kilométrique est de **0,25€ par kilomètre**. Le calcul du kilométrage sera réalisé sur la base du nombre de kilomètres réels parcourus selon le site Mappy selon l'itinéraire le plus rapide. Ce nombre de kilomètres sera calculé au début du chantier et restera le même pour toute la durée de celui-ci, sans pouvoir être impacté par des événements prévisibles ou imprévisibles venant modifier le trajet.

En cas de covoiturage, les collaborateurs transportés bénéficieront d'une indemnité de **0,125€**, au jour de conclusion du présent accord, par kilomètre parcouru sur la même base que pour les conducteurs.

Le collaborateur sera indemnisé, uniquement sur présentation de justificatifs originaux, à savoir, soit :

- les tickets d'essence, daté du jour ou de la veille du départ⁴ et/ou du retour, avec indication du nombre de litres (au minimum 25 litres au prorata de la distance) ;
- les tickets de péage datés du jour du départ (pour l'aller) et/ou du jour du retour (pour le retour).

Des contrôles aléatoires pourront être organisées par l'entreprise afin de s'assurer du respect des règles telles que définies par le présent accord. Toute tentative ou constat de fraude dans la fourniture de justificatifs pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

- **Trajet effectué en véhicule professionnel :**

Pour les collaborateurs effectuant le trajet avec un véhicule professionnel, aucune indemnisation ne sera versée.

2.5. INDEMNISATION DES FRAIS ET TEMPS DE VOYAGE EN GRANDS DEPLACEMENTS

Cette indemnisation est relative uniquement au 1^{er} et dernier trajet du chantier dans le cadre du Grand Déplacement. Conformément aux dispositions conventionnelles, le collaborateur envoyé en Grands Déplacements par son entreprise reçoit, indépendamment du remboursement de ses frais de transport :

- pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé ;
- pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50% de son salaire horaire, sans majoration ni prime.

Cette indemnisation n'a pas vocation à s'appliquer lors des retours périodiques, qui sont régis par les règles d'indemnisation précisées au point 2.6. ci-dessous. En conséquence, le régime visé au présent article ne peut pas se cumuler avec celui des retours périodiques. L'application de l'un ou l'autre de ces régimes dépend de la situation effective dans laquelle se trouve le collaborateur.

Dans les deux cas, ces temps de voyage ne sont pas assimilés par les dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif.

⁴ En cas de trajet effectué le lundi, il est accepté le ticket d'essence daté du vendredi ou du week-end qui précède le trajet.

Le collaborateur, indemnisé dans les conditions précitées, qui n'est pas encore en situation de Grands Déplacements bénéficie de l'Indemnité de Grands Déplacements à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu, selon les conditions visées au présent chapitre.

Sont concernés par cette indemnisation, les Ouvriers et ETAM envoyés en Grands Déplacements ainsi que les ETAM sédentaires amenés à se déplacer sur chantier dans le cadre de leurs missions.

2.6. RETOURS PERIODIQUES

Les parties rappellent que conformément aux dispositions de la Convention Collective des Travaux Publics, le retour périodique a vocation à s'appliquer aux collaborateurs lorsqu'ils quittent le chantier sur lequel ils sont affectés pour regagner leur domicile le week-end et qu'ils retournent sur ce même chantier à l'issue de ce week-end.

A ce titre, les collaborateurs amenés à réaliser un changement de chantier au cours d'un week-end ne bénéficient pas du régime des retours périodiques. En conséquence, ils ne sont pas concernés par les dispositions visées ci-après. Ils bénéficient du régime visé au point 2.5. Ces deux régimes ne peuvent pas se cumuler.

Pour autant, afin de mieux concilier la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs, les parties ont convenu que l'application de ces règles ne doit pas conduire à ce qu'un collaborateur ne bénéficie pas d'au moins un retour périodique par mois, à savoir :

- une indemnisation des frais engagés pour regagner son domicile, dans les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord,
- le bénéficie, dans la mesure du possible, et tenant compte de l'organisation du chantier sur lequel il est affecté, des 48 heures de repos au domicile pour les Ouvriers et des 35 heures de repos au domicile pour les ETAM et Cadres.

Cela concerne les collaborateurs réalisant des changements de chantier réguliers.

2.6.1. FREQUENCE DES RETOURS PERIODIQUES

Ainsi, au jour de la conclusion du présent accord, la fréquence des retours d'un collaborateur en Grands Déplacements est fixée dans ladite Convention et varie selon le statut du collaborateur.

Pour les Ouvriers, la fréquence des retours périodiques est fixée comme suit :

- Un voyage aller-retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 km ;
- Un voyage aller-retour toutes les deux semaines de 251 à 500 km ;
- Un voyage aller-retour toutes les trois semaines de 501 et 750 km ;

- Un voyage aller-retour toutes les quatre semaines au-dessus de 750 km.

Exemples de Grands Déplacements de jour d'un Ouvrier :

Pour deux semaines de Grands Déplacements sur un chantier situé à 400km, il sera versé :

- 7 IGD au titre des dépenses du lundi au dimanche la première semaine ;
- 4 IGD au titre des dépenses du lundi au jeudi de la seconde semaine ;
- 1 indemnité de repas spécifique pour la journée du vendredi de la seconde semaine.

Exemples de Grands Déplacements de nuit d'un Ouvrier :

Pour deux semaines de Grands Déplacements sur un chantier situé à 400 km, il sera versé :

- 7 IGD au titre des dépenses du lundi au dimanche de la première semaine ;
- 5 IGD au titre des dépenses du lundi au vendredi de la deuxième semaine.

Quant aux ETAM, bien que pouvant bénéficier conventionnellement d'un remboursement de frais de transport lors d'un retour hebdomadaire, il est possible qu'ils demandent à ne rentrer que toutes les deux semaines en fonction de l'organisation du chantier, et sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Dans la mesure où le système appliqué est un retour toutes les deux semaines, il n'y a pas de remboursement de frais de transport ni utilisation d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise si le collaborateur décide de rentrer la semaine où il perçoit les IGD calendaires.

Exemples de Grands Déplacements d'un ETAM :

En cas de retour toutes les semaines :

- 4 IGD au titre des dépenses du lundi au jeudi ;
- 1 indemnité de repas spécifique pour la journée du vendredi.

En cas de retour toutes les deux semaines :

- 7 IGD au titre des dépenses du lundi au dimanche de la première semaine ;
- 4 IGD au titre des dépenses du lundi au jeudi de la deuxième semaine ;
- 1 indemnité de repas spécifique pour la journée du vendredi.

Le calcul des zones définies pour l'application du régime des Grands Déplacements sera réalisé sur la base du nombre de kilomètres réels parcourus selon le site Mappy selon l'itinéraire le plus rapide. Ce nombre de kilomètres sera calculé au début du chantier et restera le même pour toute la durée de

celui-ci, sans pouvoir être impacté par des événements prévisibles ou imprévisibles venant modifier le trajet.

Le temps nécessaire au trajet, dans le cadre du retour périodique, n'est pas indemnisé, sauf lorsque celui-ci excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour. Dans ce cas, le collaborateur sera indemnisé au taux normal de son salaire pour les heures excédant 9 heures.

En outre, afin de mieux concilier la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs en situation de Grands Déplacements, ainsi, la prise des retours périodiques peut être adaptée en fonction des contraintes personnelles des collaborateurs, des contraintes de chantier ou encore des congés ou jours fériés, sous réserve de l'accord de la hiérarchie et de sujétions significatives liées à l'organisation du chantier.

Il n'est donc pas imposé aux collaborateurs de rentrer à des dates précises, sous réserve de respecter la fréquence définie ci-dessus et sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, via le formulaire prévu à cet effet. Néanmoins, les retours au domicile lors des week-ends prolongés non travaillés (ponts et jour férié accolé au week-end) sont à privilégier afin de permettre un temps de repos plus long.

Exemple : Un collaborateur a le droit à un retour périodique toutes les 2 semaines. L'agence lui remboursera donc 2 retours périodiques dans le mois du chantier jusqu'à son domicile, aux dates de son choix.

Les parties au présent accord souhaitent rappeler que dans le cadre des dispositions conventionnelles, à l'occasion des retours périodiques, les Ouvriers collaborateurs doivent pouvoir passer 48 heures dans leur lieu de résidence. Si pour passer 48 heures à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, ils doivent, en accord avec leur responsable hiérarchique, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

Cette règle n'a pas vocation à s'appliquer aux ETAM et Cadres, qui doivent, quant à eux, bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures.

2.6.2. POINT DE DEPART DES RETOURS PERIODIQUES

Pour les collaborateurs concernés, la fréquence des retours périodiques s'apprécie à chaque nouvelle affectation sur chantier.

Lors du retour du collaborateur suite à une période de suspension de son contrat de travail (congés payés, congés sans solde, repos compensateur, maladie, etc.), d'une durée strictement supérieure à 7

jours calendaires, la fréquence des retours périodiques redémarre. Ainsi, son point de départ se situe au jour de la reprise du travail du collaborateur.

2.6.3. REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AUX RETOURS PERIODIQUES

Les frais engendrés dans le cadre des retours périodiques seront remboursés par la Direction selon les principes définis à l'article 2.4. du présent Chapitre (remboursement des frais de transport).

2.7. MAINTIEN DE CHAMBRE

Il s'agit d'une indemnité destinée à couvrir une partie des frais engagés par le collaborateur pour conserver son logement lors d'une période de détente de courte durée.

Les Ouvriers, les ETAM et les Cadres d'exploitation disposant d'un logement loué pendant :

- l'intégralité de la durée d'affectation sur le chantier si celle-ci est inférieure à un mois,
- ou un mois minimum si la durée d'affectation sur le chantier est supérieure à un mois,

peuvent être concernés par l'indemnité de maintien de chambre.

2.7.1. VERSEMENT DU MAINTIEN DE CHAMBRE EN CAS DE RETOUR PERIODIQUE

Lors du retour périodique du collaborateur, l'indemnité de maintien de chambre est versée pour les jours de retour au domicile du collaborateur, sur présentation d'un justificatif de location pour la durée d'affectation sur le chantier et dans la limite du nombre de jours visés dans le justificatif.

Il est à noter que les jours d'arrivée et de départ ne sont pas comptabilisés.

Au jour de la conclusion du présent accord, l'indemnité de maintien de chambre correspond au montant du loyer/de la location, dans la limite de **20,65€ par jour**.

Exemple : Un Ouvrier travaille sur un chantier à 450 km de son domicile ; il bénéficie donc d'un retour périodique toutes les deux semaines. Il rentre à son domicile le vendredi de la semaine 2, et retourne sur le chantier le lundi de la semaine 3. Il bénéficiera donc de :

- Semaine 1 : 7 Indemnités de Grand Déplacement (IGD)
- Semaine 2 : 4 IGD + 1 indemnité de repas spécifique + 3 jours de maintien de chambre (vendredi, samedi et dimanche).

2.7.2. VERSEMENT DU MAINTIEN DE CHAMBRE DANS LES AUTRES SITUATIONS

L'indemnité de maintien de chambre peut également être versée au collaborateur dans les situations citées ci-après.

A noter que lorsque le chantier se situe dans une zone dite à tendance pénurique et que le collaborateur ne peut rendre son logement, au risque de ne pouvoir le retrouver au retour de son absence, le maintien de chambre pourra être conservé pendant une durée supplémentaire aux limites énoncées au présent article, sous réserve de la validation, au préalable, du Chef d'agence en fonction des situations individuelles ainsi que de la Direction des Ressources Humaines.

Au jour de la conclusion du présent accord, on entend par zone à tendance pénurique les régions touristiques pendant les périodes de haute saison, certains départements de la région parisienne (départements Paris, Seine Saint Denis, Val de Marne, Hauts de Seine), mais également toutes les zones caractérisées par un faible nombre de logements disponibles à proximité immédiate du chantier. Pour ce dernier critère, la notion sera précisée en début de chantier par le Chef d'agence, en fonction des spécificités du lieu.

La liste limitative de ces zones à tendance pénurique peut être amenée à évoluer à l'initiative exclusive de la Direction.

- **En cas de congés rémunérés :**

Pour les seuls cas de congés payés, RTT, absence autorisée payée, jours fériés ou journée d'annualisation, le collaborateur peut bénéficier du maintien de chambre sur présentation de justificatifs dans la limite de 10 jours ouvrés.

En cas d'absence payée supérieure à 10 jours ouvrés, le collaborateur doit prendre ses dispositions pour rendre son logement. Pour autant, au-delà de 10 jours ouvrés, le maintien de chambre peut être maintenu, lorsqu'il y a continuité du chantier à l'issue des congés payés, et sous réserve de l'accord du Chef d'agence.

- **En cas d'arrêt de travail (maladie, accident, etc.) :**

Dans la mesure du possible, le maintien de chambre sera limité à 10 jours ouvrés. L'arrêt de la location du logement sera géré en bonne intelligence avec le collaborateur afin que ce dernier y mette un terme en cas de retour au domicile pour une longue durée.

- **En cas d'absence pour intempéries :**

Le versement de l'indemnité de maintien de chambre sera possible dans la limite de 10 jours ouvrés.

- **En cas d'absence non rémunérée autorisée :**

Le collaborateur pourra bénéficier du maintien de chambre dans la limite de 10 jours ouvrés.

- **En cas d'absence non rémunérée non autorisée :**

Le collaborateur ne pourra pas bénéficier du maintien de chambre.

- **Retour du collaborateur la veille de reprise du chantier :**

Le maintien de chambre n'est pas cumulable avec l'IGD. En cas d'arrivée la veille, le collaborateur perçoit l'Indemnité spécifique de Grands Déplacements, versée en cas d'arrivée la veille sur chantier, en lieu et place du maintien de chambre.

2.7.3. JUSTIFICATIFS RECEVABLES

Afin de bénéficier du versement de l'indemnité du maintien de chambre, le collaborateur devra fournir l'un des justificatifs suivants selon la nature du logement :

LOGEMENT RESERVE DE PARTICULIER A PARTICULIER	LOGEMENT RESERVE DE PARTICULIER SUR SITE SPECIALISE D'HEBERGEMENT (GITES FRANCE, ABRITEL, AIR BNB...)	LOGEMENT RESERVE DE PARTICULIER A RESIDENCE HOTELIERE (FORMULE 1, CAMPANILE, ETC.)
<p>Un contrat de location, colocation ou bail (avec mentions du nom du propriétaire, nom du ou des locataires, date de prise d'effet et durée du contrat ou bail) des nuitées <u>et</u> les quittances de loyer associées.</p> <p>Dans le cas d'une colocation entre collaborateurs dont l'ensemble des noms n'est pas mentionné dans le contrat de bail initial, une attestation sur l'honneur de partage des frais de la location écrite et signée par le titulaire du bail.</p>	<p>La facture de réservation des nuitées</p>	<p>La facture d'hôtel de réservation des nuitées</p>

En cas de difficulté dans la fourniture d'un contrat de location, colocation ou bail, le collaborateur devra se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines.

Ces justificatifs doivent impérativement contenir les mentions suivantes :

- Identité du loueur : prénom, nom, adresse complète ;

- Nature du bien loué : maison, appartement, hôtel, gîte, chambre d'hôte, terrain de camping, etc. ;
- Dates de la location ;
- Adresse de la location ;
- Le montant du loyer ou à défaut de cette indication, la précision qu'il s'agit d'une location à titre onéreux ;
- Signature originale du propriétaire et cachet de l'établissement.

De plus, dans la mesure du possible, il est souhaitable de joindre la carte d'identité du loueur non professionnel. A défaut, ses coordonnées (numéro de téléphone, adresse mail) devront être impérativement transmises par le collaborateur, en même temps que les justificatifs produits.

A défaut de la production d'un des justificatifs tels que visés au présent article, l'indemnité de maintien de chambre ne pourra pas être versée.

Des contrôles aléatoires pourront être organisées par l'entreprise afin de s'assurer du respect des règles telles que définies par le présent accord. Toute tentative ou constat de fraude dans la fourniture de justificatifs pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2.8. CHANGEMENT DE CHANTIER

Au cours d'une même semaine, un collaborateur peut être amené à réaliser un changement de chantier ou un aller/retour dans le cadre d'un acheminement.

Le changement de chantier ne concerne que les collaborateurs Ouvriers et ETAM amenés à travailler sur chantier et dont la nature même de l'activité professionnelle n'est pas sujette à des changements réguliers de chantier. A titre d'exemple, ne sont pas visés les collaborateurs Chauffeurs Poids-Lourds dont les fonctions sont d'approvisionner différents chantiers (outils, matériaux, etc.) au cours d'une même journée.

Impérativement avant le changement de chantier, l'utilisation du véhicule personnel par le collaborateur devra être validé au préalable par son responsable hiérarchique par tout moyen écrit. A défaut de validation préalable, les frais engagés à ce titre, tel que prévu par le présent article, ne seront pas remboursés au collaborateur.

Pour les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel, ils doivent fournir les justificatifs afin de se voir rembourser les frais engagés dans les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord.

Afin de tenir compte des contraintes associées à un changement de chantier en cours de semaine ou de cet aller/retour lors d'un acheminement, les parties conviennent des indemnités et remboursements des frais engagés suivants pour la durée du trajet dans le cadre du Changement de Chantier selon les trois hypothèses suivantes :

2.8.1. CHANGEMENT DE CHANTIER CONSECUTIF A UN POSTE DE TRAVAIL

Cette disposition vise les situations dans lesquelles le collaborateur réalise un changement de chantier consécutif à sa journée ou sa nuit de travail (en amont ou à l'issue de celles-ci).

SITUATIONS RENCONTREES	INDEMNISATION/PAIEMENT DU TEMPS DE ROUTE	REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGES
Pour les collaborateurs conduisant un véhicule de service/fourgon de type 3 places et plus et transportant des collaborateurs et/ou du matériel	Indemnisation, sous forme d'amplitude, à hauteur de 100% du taux horaire	Mise à disposition déjà d'un véhicule de service/fourgon
Pour les collaborateurs conduisant un véhicule de service/fourgon (moins de 3 places) ou tout collaborateur qui est transporté	Indemnisation, sous forme d'amplitude, à hauteur de 50% du taux horaire	Pas de remboursement des frais engagés
Pour les collaborateurs conduisant leur véhicule personnel (hors convenance personnelle)	Indemnisation, sous forme d'amplitude, à hauteur de 50% du taux horaire	Remboursement des frais engagés dans les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord
Pour les collaborateurs prenant les transports en commun	Indemnisation, sous forme d'amplitude, à hauteur de 50% du taux horaire	Remboursement des frais engagés dans les conditions visées à l'article 2.4 du présent accord

2.8.2. CHANGEMENT DE CHANTIER AU COURS D'UN POSTE DE TRAVAIL (JOUR ENTRE DEUX POSTE DE TRAVAIL)

Cette disposition vise les situations dans lesquelles le collaborateur dispose d'un jour dédié à la réalisation du changement de chantier pour tenir compte des temps de route.

SITUATIONS RENCONTREES	INDEMNISATION/PAIEMENT DU TEMPS DE ROUTE	REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGES	
<p>Pour les collaborateurs conduisant un véhicule de service/fourgon de type 3 places et plus et transportant des collaborateurs et/ou du matériel</p>	<p>Paiement en heures travaillées pour la journée du changement de chantier (à hauteur de 7 heures)</p>	<p>Mise à disposition déjà d'un véhicule de service/fourgon</p> <p>Pas de remboursement des frais engagés</p>	
<p>Pour les collaborateurs conduisant un véhicule de service/fourgon (moins de 3 places) ou tout collaborateur qui est transporté</p>		<p>Remboursement des frais engagés dans les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord</p>	
<p>Pour les collaborateurs conduisant leur véhicule personnel (hors convenance personnelle)</p>			
<p>Pour les collaborateurs prenant les transports en commun</p>			

2.8.3. CHANGEMENT DE CHANTIER AU COURS D'UN WEEK-END / REPOS HEBDOMADAIRE

Cette disposition vise les situations dans lesquelles le collaborateur est amené à réaliser un changement de chantier au cours d'un week-end / repos hebdomadaire.

SITUATIONS RENCONTREES	INDEMNISATION/PAIEMENT DU TEMPS DE ROUTE	REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGES
Pour les collaborateurs conduisant un véhicule de service/fourgon de type 3 places et plus et transportant des collaborateurs et/ou du matériel	Application des règles visées à l'article 2.5. du présent accord (indemnisation sous forme d'amplitude à hauteur de 50%)	Mise à disposition déjà d'un véhicule de service/fourgon Pas de remboursement des frais engagés
Pour les collaborateurs conduisant un véhicule de service/fourgon (moins de 3 places) ou tout collaborateur qui est transporté		Remboursement des frais engagés selon les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord
Pour les collaborateurs conduisant leur véhicule personnel		Remboursement des frais engagés selon les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord pour le trajet chantier actuel-chantier futur
Pour les collaborateurs prenant les transports en commun		
Pour les collaborateurs regagnant leur domicile dans les conditions visées à l'article 2.6. du présent accord (garantie d'un retour périodique par mois)	Application des règles visées à l'article 2.5. du présent accord (indemnisation sous forme d'amplitude à hauteur de 50%) pour le trajet chantier actuel-chantier futur	Remboursement des frais engagés selon les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord pour le trajet chantier actuel-domicile et le trajet domicile-chantier futur
Pour les collaborateurs regagnant leur domicile pour convenance personnelle (autre que pour le retour périodique garanti)	Application des règles visées à l'article 2.5. du présent accord (indemnisation sous forme d'amplitude à hauteur de 50%) pour le trajet chantier actuel-chantier futur	Remboursement des frais engagés selon les conditions visées à l'article 2.4. du présent accord uniquement pour le trajet théorique chantier actuel-chantier futur Pas de remboursement de frais engagés pour regagner le domicile

ARTICLE 3. ABATTEMENT PROFESSIONNEL

Dans certaines professions (listées à l'article 5 de l'annexe IV du Code Général des Impôts), notamment celle des Ouvriers non sédentaires des Travaux Publics, ainsi que les ETAM travaillant habituellement sur chantier, l'employeur a la possibilité de pratiquer un abattement sur les cotisations sociales, salariales et patronales. Dans notre secteur, **le taux d'abattement est de 10%**.

A ce titre, les parties au présent accord souhaitent rappeler que la Société COLAS RAIL pratique l'abattement forfaitaire pour frais professionnels à hauteur de 10% à l'égard de ses Ouvriers et ETAM non sédentaires.

Cette pratique s'inscrit dans le cadre de la consultation du Comité Central d'Entreprise de la Société SECO RAIL (depuis renommée COLAS RAIL suite à l'opération de fusion-absorption le 31 janvier 2008 de la Société COLAS RAIL par la Société SECO RAIL) en date du 12 décembre 2003.

ARTICLE 4. TICKETS-RESTAURANT ET ACCES AU RESTAURANT INTER-ENTREPRISE (RIE)

Dans le cadre de l'indemnisation des frais de repas, à défaut d'un Restaurant Inter-Entreprise (RIE) ou d'un Restaurant d'Entreprise, les collaborateurs sédentaires (Ouvrier et ETAM) bénéficieront d'un ticket-restaurant dont la valeur faciale et la participation patronale pourront être déterminées en NAO, dans le respect des plafonds d'exonération fixés par l'ACOSS.

Pour les Cadres sédentaires, ils bénéficieront d'une prise en charge de leurs frais de repas selon les pratiques en vigueur au sein de leur agence de rattachement.

Au jour de la conclusion du présent accord, la valeur faciale du ticket-restaurant est de **10 € par jour**, et la part patronale correspond à la limite du plafond d'exonération fixé par l'ACOSS.

En cas de déplacements réguliers sur chantier dans l'exercice de sa mission, le collaborateur bénéficiera de l'indemnité repas en lieu et place du ticket-restaurant. Les déplacements ponctuels sur chantier n'entraînent pas le versement de l'indemnité repas, le ticket-restaurant étant maintenu.

En cas d'invitation tierce de restauration, le ticket-restaurant n'est pas dû au collaborateur.

CHAPITRE IV – REMUNERATION ET PRIMES D'ACTIVITE

ARTICLE 1. 13EME MOIS

Le « 13^{ème} mois » est un élément permanent de la rémunération versée chaque année, au sens de la Convention Collective nationale des Travaux Publics, à tous les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL, quelle que soit la catégorie professionnelle (Ouvriers, ETAM et Cadres), et selon les modalités précisées ci-après.

1.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU 13EME MOIS

Le versement du 13^{ème} mois est subordonné à une condition d'ancienneté. Aussi, le collaborateur doit justifier d'une ancienneté Groupe de 3 mois continus minimum au 31 décembre de l'année de versement. Il doit donc avoir été embauché au plus tard au 1^{er} octobre de l'année considérée, sauf cas de reprise d'ancienneté.

1.2. MONTANT DU 13EME MOIS

Le montant du 13^{ème} mois s'élève à un mois de salaire mensuel brut de base de référence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, dès lors que le collaborateur a été présent toute l'année dans l'entreprise.

Le salaire mensuel brut de référence s'entend de la moyenne des salaires de base qu'a perçu le collaborateur tout au long de l'année.

En cas d'embauche en cours d'année et avant le 1^{er} octobre de l'année en cours, le 13^{ème} mois sera calculé au prorata du temps de présence du collaborateur sur l'année considérée.

1.3. INCIDENCES DES EVENEMENTS SUIVANTS SUR LE MONTANT DU 13EME MOIS

En cas de maladie non professionnelle, les 30 premiers jours calendaires d'absence, en cumulé sur l'année, seront sans incidence sur le montant du 13^{ème} mois. Au-delà, les jours d'absence donneront lieu à une « proratisation » du 13^{ème} mois du collaborateur.

En cas d'incapacité temporaire de longue durée (arrêt de travail supérieur à 90 jours), les 90 premiers jours d'absence seront alors sans incidence sur le montant du 13^{ème} mois. Au-delà, les jours d'absence donneront lieu à une « proratisation » du 13^{ème} mois du collaborateur, alors pris en charge par le régime de prévoyance.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les 90 premiers jours d'arrêt de travail seront sans incidence sur le montant du 13^{ème} mois du collaborateur. Au-delà, les

jours d'absence donneront lieu à une « proratisation » du 13^{ème} mois du collaborateur, alors pris en charge par le régime de prévoyance.

Les absences pour congé maternité et paternité sont sans incidence sur le montant de la prime.

Toutes les autres causes de suspension du contrat de travail sans rémunération ou sans maintien de salaire (absence autorisée ou non, congé sabbatique, etc.) donneront lieu à une « proratisation » du 13^{ème} mois.

Le recours à l'activité partielle est sans incidence sur le montant du 13^{ème} mois.

1.4. MODALITES DE VERSEMENT DU 13EME MOIS

Le 13^{ème} mois est versé sur la paie du mois de décembre de l'année d'attribution.

Un acompte de 60% du montant brut de ladite prime est versé aux collaborateurs aux environs du 10 décembre de l'année, sans remise en cause des principes d'attribution de l'article 1.1.

Cet acompte n'a pas vocation à être versé aux collaborateurs faisant l'objet d'une saisie sur salaire en cours, sans pour autant que le versement du 13^{ème} mois ne soit remis en cause.

ARTICLE 2. POLY-COMPETENCE OPERATIONNELLE

La poly-compétence opérationnelle correspond à la capacité d'un collaborateur à assurer des tâches différentes au regard des missions qui lui sont habituellement confiées au titre de sa fonction, telle que mentionnée dans son contrat de travail. En effet, au sein du Groupe, certains collaborateurs maîtrisent plusieurs techniques ou ont des compétences multiples, les amenant à occuper des postes de travail différents.

La motivation, l'engagement des collaborateurs ainsi que le développement de leurs compétences sont des éléments essentiels à la réussite de l'entreprise et à sa performance. Cette poly-compétence permet de répondre aux besoins de la production, en adaptant les ressources aux fluctuations d'activité dans tous les secteurs, et en assurant la tenue des postes clés. Elle représente en conséquence un levier significatif pour développer l'employabilité des collaborateurs et leur permettre d'accompagner l'évolution des métiers.

En conséquence, cette poly-compétence opérationnelle doit être prise en compte dans la qualification et/ou le libellé de fonction du collaborateur concerné et la rémunération qui y est associée.

ARTICLE 3. PRIMES DE CHANTIER ET PRIMES DIVERSES ET EXCEPTIONNELLES

Le montant de ces primes est fixé de manière libre par le Chef d'établissement. Il correspond, pour chacune de ces deux primes, à un pourcentage de la masse salariale qui sera fixé de manière unilatérale par la Direction.

Les parties rappellent que la prime de chantier et la prime diverse et exceptionnelle ne se cumulent pas.

Au jour de la conclusion du présent accord, le pourcentage est fixé à **1% de la masse salariale de l'établissement.**

Etant entendu qu'un collaborateur peut bénéficier de plusieurs primes tout au long de l'année. La somme de celles-ci ne peut cependant pas dépasser sur l'année civile plus d'1 mois de salaire brut mensuel. Au-delà, le versement de la prime sera soumis à validation de la Direction des Ressources Humaines.

En parallèle, les collaborateurs pourront bénéficier d'une gratification en fin d'année, dans les conditions en vigueur au sein du Groupe.

3.1. PRIME DE CHANTIER

Seuls peuvent prétendre à cette prime de chantier, les collaborateurs Ouvriers et ETAM de chantier ou d'atelier.

Compte tenu des différentes contraintes auxquelles font face les agences du Groupe COLAS RAIL, le Chef d'établissement, en lien avec son Directeur Régional, est libre de fixer ses propres critères associés à cette prime exceptionnelle de chantier, sur la base de critères objectifs et mesurables. En conséquence, le versement d'une telle prime n'est pas systématique et ne peut donc avoir valeur d'usage.

L'objectif est de récompenser les collaborateurs engagés qui s'investissent dans l'agence. Il peut s'agir d'un chantier particulièrement bien exécuté (temps, rentabilité, réalisation, respect des délais), la sollicitation en urgence afin de réaliser des interventions exceptionnelles, ou encore la réalisation d'une activité spécifique, etc.

3.2. PRIME DIVERSE ET EXCEPTIONNELLE

Seuls peuvent prétendre à cette prime diverse et exceptionnelle, les collaborateurs ETAM issus des fonctions supports et Cadres.

A l'issue d'une mission particulièrement bien remplie ou d'un projet bien mené, le Chef d'établissement pourra décider du versement d'une prime diverse et exceptionnelle aux collaborateurs concernés. En conséquence, le versement d'une telle prime n'est pas systématique et ne peut donc avoir valeur d'usage.

Il est à noter que le versement de cette prime est également sujet à validation de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Générale, via les fiches de liaison mises en place à cet effet.

ARTICLE 4. PRIMES D'ACTIVITE

Le présent article a pour enjeu de clarifier les types de primes existants au sein du Groupe COLAS RAIL, ainsi que les modalités d'indemnisation associées. L'objectif est d'assurer le maintien des primes jugées cohérentes à la nature de l'activité opérée au sein du Groupe.

Les primes, telles que visées par le présent article, ont pour vocation d'indemniser une situation de travail ou une activité particulière rencontrée par le collaborateur. En conséquence, elles ne sont pas systématiques et leur versement, notamment en cas de mise à disposition de collaborateurs au sein du Groupe COLAS RAIL, sera apprécié sous réserve du respect des critères définis au présent article.

Aucune autre prime ne pourra être versée, autre que celles définies ci-dessous. Pour un meilleur traitement des données, la Direction s'engage à faciliter la remontée de ces primes en développant autant que possible les primes sur le logiciel interne LISA.

4.1. PRIME DE TUNNEL

4.1.1. BENEFICIAIRES

Les collaborateurs Ouvriers et ETAM peuvent bénéficier de cette prime, ainsi que les Cadres exclusivement lorsqu'ils se trouvent en situation de travail posté en tunnel de manière régulière et/ou continue tout au long de leur journée de travail.

4.1.2. DEFINITION

La prime dite de tunnel a pour objet d'indemniser le temps passé, dans un milieu confiné, par les collaborateurs sur un chantier en tunnel, sans luminosité naturelle provenant de l'extérieur. Cette prime s'applique sur tous les travaux de chantier tunnel, peu importe qu'il s'agisse de travaux d'entretien ou de travaux neufs.

Le versement de cette prime est corrélé à une double condition :

- le tunnel doit mesurer 50 mètres ou plus,
- et le collaborateur doit effectuer les tâches qui lui sont confiées à plus de 30 mètres d'une des entrées du tunnel.

4.1.3. MODALITES D'INDEMNISATION

Les modalités d'indemnisation de la prime dite de tunnel varient selon la nature des travaux réalisés. Au jour de la conclusion du présent accord, les montants sont les suivants :

PRIME TUNNEL POUR DES TRAVAUX D'ENTRETIEN	PRIME TUNNEL POUR DES TRAVAUX NEUFS
8,80€ bruts par jour	4,40€ bruts par jour

4.2. PRIME « FAISANT FONCTION DE »

4.2.1. BENEFICIAIRES

Seuls les collaborateurs Ouvriers sont susceptibles d'être concernés par le versement de cette prime, sous réserve de remplir les critères précisés ci-après. Le versement de cette prime est validé au préalable par le Chef d'agence.

Il peut néanmoins être envisagé de verser la prime « faisant fonction de » aux collaborateurs ETAM, exclusivement sur validation de la Direction et des Ressources Humaines et sous réserve de remplir les critères précisés ci-après.

4.2.2. DEFINITION

Cette prime « faisant fonction de » vise à rétribuer les collaborateurs qui effectuent des tâches correspondant à un niveau de qualification supérieur au sien, au sens de la Convention Collective des Travaux Publics et qui permet d'apporter une valeur ajoutée au bénéfice de l'entreprise. Il doit s'agir d'une compétence particulière non prévue contractuellement.

L'exercice de ces tâches doit s'entendre de manière ponctuelle, à savoir que les tâches réalisées par le collaborateur, correspondant à un niveau de qualification supérieur, ne doivent pas représenter plus de la moitié de son temps de travail.

Dans le cas contraire, la Direction étudiera alors l'opportunité de revaloriser la qualification du collaborateur concerné (avec le taux horaire associé).

Lors des revues de rémunération, la situation individuelle de chaque collaborateur ayant bénéficié d'une telle prime sera examinée par la Direction afin d'apprécier l'opportunité de réaliser des promotions internes.

4.2.3. MODALITES D'INDEMNISATION

Au regard de la situation économique actuelle, les parties ont convenu d'échelonner l'instauration de cette prime de la manière suivante :

1 ^{ER} MAI 2021	1 ^{ER} JANVIER 2022
5€ bruts par jour	7,50€ bruts par jour

Cette prime est due pour chaque jour où le collaborateur effectue des tâches correspondant à un niveau de qualification supérieur au sien.

4.2.4. COLLABORATEURS CONDUCTEURS D'ENGINS DE CHANTIER

Pour les collaborateurs chargés d'utiliser un engin de chantier (lama, grue, camion rail, pelle, pelle rail route, bourreuse, etc.), afin de valoriser les missions associées à ce titre, il est convenu de leur accorder un temps de prise de service ou de mise en route de **30 minutes supplémentaires par jour rémunérées**.

Sont concernés uniquement les collaborateurs annualisés et ceux bénéficiant d'un forfait hebdomadaire de 37 heures.

La rémunération de ce temps supplémentaire est soumise à la réalisation effective, en amont ou au début de la prise de poste du collaborateur, des tâches inhérentes à l'utilisation de l'engin de chantier (mise en route, enraillement, déraillement, maintenance de premier niveau, etc.).

4.3. INDEMNITE DE VETEMENTS DE TRAVAIL

Il est rappelé que la gestion des lavages des vêtements de travail est laissée au libre choix du Chef d'établissement. Ce dernier aura la possibilité de choisir, pour son établissement et/ou ses chantiers, les solutions suivantes :

- 1° Sous-traiter le lavage des vêtements de travail à une Société externe ;
- 2° Mettre en place une carte de lavage sur l'établissement ;
- 3° Mettre en place une solution de lavage sur chantier ou sur atelier (ex : mise à disposition d'une machine à laver présente sur chantier ou atelier) ;
- 4° Distribution de lessive par l'employeur ;

- 5° Verser une indemnité de vêtements de travail selon les conditions précisées ci-après.

4.3.1. BENEFICIAIRES

Seuls les collaborateurs Ouvriers, ETAM de chantier ou d'atelier, ayant travaillé au moins 10 jours dans le mois, peuvent prétendre à cette indemnité.

Les autres collaborateurs ETAM sédentaires et les Cadres ne peuvent pas prétendre à cette indemnité même en situation de travail posté. La prise en charge du lavage des vêtements de travail pour les Cadres de chantier ou d'atelier pourra être envisagée et sera validé préalablement par le responsable hiérarchique.

Cette indemnité n'est pas due en cas d'absence (rémunéré ou non) du collaborateur.

4.3.2. DEFINITION

L'indemnité de vêtements de travail a pour objet d'indemniser les frais de lavage des vêtements de travail des collaborateurs, quand aucune autre solution alternative n'a été mise en place par l'agence.

4.3.3. MODALITES D'INDEMNISATION

L'indemnité de vêtement de travail correspond :

- 1° au montant des dépenses réelles engagées par le collaborateur au titre de l'achat de produits nécessaires au lavage de ses vêtements de travail, exclusivement sur présentation d'un justificatif ;
- 2° et auquel est ajouté un montant forfaitaire de 4€ nets, correspondant aux frais annexes supportés par le collaborateur (eau, électricité, usure de la machine à laver).

En tout état de cause, le montant total de cette indemnité est plafonné à **15€ nets par mois**.

ARTICLE 5. PRIME D'ANCIENNETE

Le présent article détermine les modalités d'application de la prime d'ancienneté pour les Ouvriers.

Lorsque le collaborateur est amené à changer de statut (passage du statut Ouvrier au statut ETAM), le montant de la prime d'ancienneté, tel que fixé ci-après, doit être réintégré dans le salaire mensuel de base du collaborateur ETAM, indépendamment de l'augmentation de rémunération dont bénéficie le collaborateur du fait de ce changement de statut.

5.1. BENEFICIAIRES

La prime d'ancienneté est versée chaque mois aux Ouvriers, afin de valoriser leur savoir-faire, leur technicité et leur culture propres au Groupe acquis sur nos chantiers.

Ce système valorise l'ancienneté sous forme d'une prime mensuelle forfaitaire, dont le montant est indépendant de la durée du travail du collaborateur, de son niveau de salaire et de sa qualification.

Cette prime revêt ainsi un caractère collectif, unique et global pour l'ensemble de nos Ouvriers.

5.2. MONTANTS MENSUELS

Lors des négociations menées avec les partenaires sociaux lors de la signature de l'accord d'harmonisation et de substitution en 2017, le montant brut de la prime d'ancienneté était fixé selon l'échéancier suivant :

	MONTANTS
ANCIENNETE INFERIEURE A 10 ANS	<i>Néant</i>
ANCIENNETE A PARTIR DE 10 ANS ET INFERIEURE A 20 ANS	60€ bruts
ANCIENNETE A PARTIR DE 20 ANS ET INFERIEURE A 30 ANS	75€ bruts
ANCIENNETE A PARTIR DE 30 ANS	90€ bruts

L'ancienneté s'entend d'une ancienneté Groupe, telle que prise en compte sur le contrat de travail et considérée chaque premier jour de mois de versement de ladite prime.

5.3. MODALITES DE VERSEMENT MENSUEL ET PRISE EN COMPTE DES ABSENCES

La prime d'ancienneté est versée tous les mois, y compris en cas de congés payés, d'intempéries ou d'absence justifiée indemnisée (maladie, AT/MP, maternité), sauf périodes prises en charge par le régime de prévoyance.

Seules les autres causes de suspension du contrat de travail ou absences sans maintien de rémunération donnent lieu à proratisation de ladite prime (congé sabbatique, congés sans solde).

5.4. REVALORISATION DES MONTANTS DE LA PRIME D'ANCIENNETE OUVRIERS

Les montants de la prime d'ancienneté visés à l'article 2.2 ci-dessus sont revalorisés automatiquement tous les trois ans depuis le 1^{er} janvier 2017, sur la base de l'indice des prix à la consommation hors tabac établi par l'INSEE, par application du cumul des taux d'inflation à fin septembre de chaque année. Le montant applicable à chaque seuil ainsi obtenu sera arrondi à l'euro supérieur.

ARTICLE 4. MISSIONS REALISEES EN DEHORS DE L'UNION EUROPEENNE

Tous les collaborateurs, tous statuts confondus jusqu'au statut Cadre B4 inclus, amenés à se déplacer, dans le cadre de leurs missions, à l'étranger hors Union Européenne, bénéficient d'une prime dont le montant est équivalent à **1% du salaire mensuel de base**, pour chaque nuitée passée en mission.

Le versement de cette prime est plafonné au coefficient d'expatriation du pays concerné.

Page | 68
ft JNG AD da
16 LD CSC
e

CHAPITRE V – GESTION DES TEMPS

ARTICLE 1. GESTION DES ABSENCES DES COLLABORATEURS

Par le présent accord, les parties ont souhaité apporter des précisions quant aux règles de gestion des absences pour les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL.

1.1. MALADIE

Tout collaborateur en arrêt maladie doit :

- prévenir le plus rapidement possible, et en amont de la prise de poste, son responsable hiérarchique,
- et adresser dans les 48 heures, au Gestionnaire RH/Paie, un certificat médical justifiant son état et prévoyant la durée de l'absence.

Dans l'attente de la réception du justificatif, le collaborateur sera pointé en absence non autorisée et non rémunérée.

1.2. ABSENCES ET CONGES PREVUES LES DISPOSITIONS LEGALES ET/OU CONVENTIONNELLES

Chaque collaborateur peut bénéficier d'autorisations d'absences (événement familiaux, congé enfant malade, congé sabbatique...) conformément aux dispositions légales et/ou conventionnelle en vigueur.

Les jours d'absence pour événements familiaux doivent être pris au moment de la survenance de l'évènement, et en tout état de cause, dans les trois mois qui suivent l'évènement.

En fonction du type d'absence, ce congé peut entraîner le maintien ou la déduction de la rémunération.

Pour bénéficier de ces autorisations d'absence, le collaborateur doit justifier de la survenance de l'évènement en cause, en adressant le justificatif au Gestionnaire RH/Paie correspondant au plus tard, le jour de son retour.

1.3. ABSENCE AUTORISEE

1.3.1. ABSENCE AUTORISEE PAYEE (AP)

Il s'agit de toute absence exceptionnelle validée, au préalable par le responsable hiérarchique, et pour laquelle la rémunération du collaborateur est maintenue.

Dans le paramétrage interne de Gestion des Temps et des activités (GTA), ce pointage est considéré comme des « heures assimilées au travail » et alimentent donc le compteur HET.

1.3.2. ABSENCE AUTORISEE NON PAYEE (AA)

Il s'agit de toute absence exceptionnelle validée, au préalable par le responsable hiérarchique, qui entraîne une déduction de salaire sur le bulletin de paie du collaborateur.

Cette demande d'absence est impérativement soumise à l'accord du responsable et peut faire l'objet d'un refus.

Ce type d'absence non rémunérée est réservé exclusivement aux collaborateurs qui ne disposent pas d'un solde de congés payés suffisants, de RTT s'ils en bénéficient, ni d'un compteur d'heures d'annualisation excédentaires ou de repos compensateur.

Dans le paramétrage interne de Gestion des Temps et des activités (GTA), ce pointage est considéré comme des « heures d'absences » et alimentent donc le compteur HRA.

1.4. ABSENCE NON AUTORISEE

Il s'agit de la situation selon laquelle le collaborateur s'est absenté de son poste de travail ou ne s'y est pas présenté sans avoir fourni de justificatif valable.

Cette absence n'a pas fait l'objet d'un accord préalable du responsable hiérarchique et entraîne donc en conséquence une déduction de salaire sur le bulletin de paie du collaborateur. Elle peut également faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans le paramétrage interne de Gestion des Temps et des activités (GTA), ce pointage est considéré comme des « heures d'absences » et alimentent donc le compteur HRA.

ARTICLE 2. GESTION DES TEMPS DE FORMATION DES COLLABORATEURS

2.1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS POUR SE RENDRE EN FORMATION

Les frais engagés par un collaborateur pour se rendre à une formation sont indemnisés selon les modalités visées à l'article 3.2.3. de l'article 3 du présent Chapitre (déplacement).

Impérativement avant le départ en formation, l'utilisation du véhicule (personnel ou professionnel) par le collaborateur devra être validé au préalable par son responsable hiérarchique par tout moyen écrit. A défaut de validation préalable, l'agence remboursera les frais engagés au réel, plafonné à la valeur du billet de train 2nd classe (selon le barème SNCF <https://limoges.snes.edu/Frais-de-deplacements-Bareme-SNCF-2e-classe.html>).

2.2. RESTAURATION

En principe, lorsqu'il s'agit d'une journée de formation complète (7 heures), les frais de restauration sont directement pris en charge par l'entreprise.

A défaut, les frais de restauration engagés par un collaborateur sont indemnisés selon les modalités visées à l'article 3.2.3. de l'article 3 du présent Chapitre (restauration).

Il est rappelé que lorsque des frais de repas le midi et/ou le soir sont pris en charge par l'entreprise, sans hébergement le soir, ou en cas d'invitation du collaborateur pour le repas, une déduction d'un montant correspondant à un ou deux paniers, selon la situation rencontrée, sera opérée sur le montant de l'Indemnité de Grands Déplacements qui lui sera versée.

2.3. HEBERGEMENT

En principe, lorsque la formation a lieu sur plusieurs jours, les frais d'hébergement sont directement pris en charge par l'entreprise. Il est rappelé qu'en cas de formation en présentiel avec hébergement obligatoire, le collaborateur ne bénéficiera pas de l'Indemnité de Grands Déplacements mais pourra prétendre au dispositif de maintien de chambre dans les conditions visées par le présent accord. En cas d'invitation tierce de restauration, le ticket-restaurant n'est pas dû au collaborateur.

A défaut, les frais d'hébergement engagés par un collaborateur sont indemnisés selon les modalités visées à l'article 3.2.3. de l'article 3 du présent Chapitre (hébergement).

2.4. MAINTIEN DES FRAIS D'EMPLOI

Le maintien des frais d'emploi varie selon la situation du collaborateur. Lorsque la formation a lieu sur chantier ou si, à l'issue de celle-ci, le collaborateur retourne sur chantier, il bénéficie du versement :

- de l'Indemnité de Grands Déplacements en cas de découché, ou du maintien de chambre le cas échéant. Si le collaborateur dort sur le lieu de la formation ou s'il rentre à son domicile à l'issue de celle-ci, l'Indemnité de Grands Déplacements n'a pas vocation à être versée ;
- de l'Indemnité de trajet lorsque le collaborateur est habituellement en Petits Déplacements. L'indemnité de repas est maintenue uniquement si l'entreprise n'a pas pris en charge son repas au cours de la formation. En revanche, l'indemnité de transport n'est pas maintenue. L'utilisation du véhicule (personnel ou professionnel) par le collaborateur pour se rendre sur le lieu de la formation fait l'objet d'une validation par la Direction de l'Agence, avant le début de celle-ci. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le collaborateur pourra bénéficier d'Indemnités Kilométriques dans les conditions prévues à l'article 2.4. du présent accord.

Lorsqu'il s'agit d'une formation organisée par le Comité Social et Economique et/ou les Organisations Syndicales, les frais engagés à ce titre (repas, trajet, hébergement, etc.) ne sont pas pris en charge par l'entreprise mais par le biais du budget de fonctionnement du Comité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 3. GESTION DES TEMPS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Par le présent article, la Direction souhaite rappeler que les élus au sein du Groupe COLAS RAIL ne doivent pas être pénalisés, tant en termes d'évolution professionnelle que financiers, du fait de leur mandat de représentant du personnel.

A ce titre, les parties ont souhaité clarifier les modalités applicables aux élus définies ci-après.

3.1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Au regard de la législation actuelle, est rémunéré en temps de travail effectif et pointé comme tel, le temps passé :

- aux réunions (ordinaires et extraordinaires) du Comité Social et Economique d'établissement (CSE) et du Comité Social et Economique Central (CSEC) ;
- aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du Comité ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- aux enquêtes menées après :
 - o un accident grave,
 - o ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle,
 - o ou à caractère professionnel grave.
- à la formation économique et à la formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps passé n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du Comité.

3.2. MODALITES D'INDEMNISATION POUR LES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE ET CSEC)

3.2.1. GARANTIE DE POINTAGE DES ELUS

Afin que les élus ne soient pas pénalisés financièrement du fait de leur mandat de représentant du personnel, les parties ont convenu de leur garantir un pointage de 35 heures hebdomadaire, sans que cela impacte négativement le compteur d'heures du collaborateur annualisé. C'est le cas notamment des élus travaillant de nuit ou des élus qui doivent quitter un chantier plus tôt pour se rendre à la réunion du Comité et/ou d'y retourner à l'issue de celle-ci.

Il est à noter que cette garantie de pointage n'a pas lieu d'être en cas d'absence du collaborateur au cours de la semaine, à l'exclusion des jours de congé, des jours de repos (journée de bonification, RTT, repos compensateur, etc.), des réunions du CSE et des heures de délégation.

3.2.2. INDEMNISATION DU TEMPS DE TRAJET

Lorsque le temps de trajet du collaborateur annualisé, pour se rendre à la réunion du Comité, a lieu en dehors de son temps de travail, ce temps est indemnisé sous forme d'amplitude, à hauteur de **50% du taux horaire du collaborateur**.

3.2.3. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT, DE RESTAURATION ET D'HEBERGEMENT

Les frais engagés par les membres du Comité pour se rendre aux réunions plénières ordinaires ou extraordinaires sont à la charge de l'employeur :

- Déplacement :

En cas de prise des transports en commun, ces derniers sont remboursés, sur présentation d'un justificatif original, dont la liste figure à l'article 2.4. du Chapitre III du présent accord.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel, le collaborateur sera indemnisé sous la forme d'Indemnités Kilométriques (IK) dont les modalités sont définies à l'article 2.4. du Chapitre III du présent accord.

En cas d'utilisation d'un véhicule professionnel, aucune indemnisation ne sera versée.

- Restauration :

Si des frais de restauration sont engagés pour :

- les collaborateurs dits non sédentaires habituellement en Grands Déplacements, l'Indemnité de Grands Déplacements est maintenue ;
- les collaborateurs dits non sédentaires habituellement en Petits Déplacements, le panier est maintenu ;
- les collaborateurs dits sédentaires bénéficiant habituellement de tickets-restaurant, celui-ci est maintenu pour le jour de la réunion du Comité ;
- les collaborateurs dits sédentaires bénéficiant habituellement d'un Restaurant Inter-Entreprise (RIE), ils sont remboursés sur présentation d'une note de frais dès lors qu'ils ne se restaurent pas dans leur RIE habituel.

Lorsque des frais de repas le midi et/ou le soir sont pris en charge directement par l'entreprise, sans hébergement le soir, ou en cas d'invitation du collaborateur pour un repas, une déduction d'un

montant correspondant à un ou deux paniers, selon la situation rencontrée, sera opérée sur le montant de l'Indemnité de Grands Déplacements versée au collaborateur. En cas d'invitation tierce de restauration, le ticket-restaurant n'est pas dû au collaborateur également.

- **Hébergement :**

Si des frais d'hébergement sont engagés pour :

- les collaborateurs dits non sédentaires habituellement en Grands Déplacements, l'Indemnité de Grands Déplacements est maintenue ;
- les autres collaborateurs (non sédentaires habituellement en Petits Déplacements et sédentaires), ces frais sont, soit directement pris en charge par l'agence, soit remboursés sur présentation d'un justificatif original, dont la liste figure à l'article 2.3. du Chapitre III du présent accord.

3.2.4. FRAIS D'EMPLOI

Le maintien des frais d'emploi varie selon la situation du collaborateur. Lorsque la réunion du Comité Social et Economique a lieu sur chantier ou si, à l'issue de celle-ci, le collaborateur retourne sur chantier, il bénéficie, sous réserve des règles visées ci-dessous, du versement :

- de l'Indemnité de Grands Déplacements en cas de découché, ou du maintien de chambre le cas échéant. S'il n'y a pas de découché et que le collaborateur rentre à son domicile, l'Indemnité de Grands Déplacements n'a pas vocation à être versée et le collaborateur sera sous le régime des Petits Déplacements ;
- de l'Indemnité de repas et de trajet lorsque le collaborateur est habituellement en Petits Déplacements. En revanche, l'indemnité de transport n'est pas maintenue.

En synthèse :

REUNIONS DU CSE	OUI	NON	COMMENTAIRE
SITUATION HABITUELLE DE GRANDS DEPLACEMENTS			
Versement de l'IGD en l'absence de découché du collaborateur		X	En contrepartie, versement du maintien de chambre
Versement de l'IGD lorsque le collaborateur se rend sur chantier à l'issue de la réunion	X		
Versement de l'IGD lorsque la réunion a lieu sur le chantier	X		
Maintien de chambre	X		Uniquement si le collaborateur n'est pas revenu à son logement le soir
SITUATION HABITUELLE DE PETITS DEPLACEMENTS			
Versement de l'indemnité de repas (IPD)	X		Sous réserve de ne pas bénéficier d'une autre indemnisation des frais de restauration
Versement de l'indemnité de trajet (IPD)	X		
Versement de l'indemnité de transport (IPD)		X	Versement des IK en cas d'utilisation du véhicule personnel du collaborateur

3.3. MODALITES D'INDEMNISATION POUR LES HEURES DE DELEGATION

En premier lieu, les parties souhaitent rappeler que les représentants du personnel se doivent d'être exemplaires dans la prise et l'utilisation de leurs heures de délégation. Ces heures doivent être utilisées exclusivement pour l'exercice de missions en lien avec leur mandat de représentant du personnel.

Les heures de délégation sont pointées en temps de travail effectif, y compris le temps de trajet effectué à ce titre. Ces heures sont alors déduites du crédit d'heures dont bénéficie le collaborateur.

Les modalités de prise des heures de délégation sont régies par les accords relatifs à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'établissement et du CSE Central au sein des Sociétés COLAS RAIL et COLAS RAIL SECURITE FERROVIAIRE.

Les frais de déplacement sont pris en charge via le budget de fonctionnement du Comité Social et Economique. Il est également rappelé que les heures effectuées au titre d'une réunion préparatoire du Comité Social et Economique ne constituent pas du temps de travail effectif et s'imputent sur le crédit d'heures de délégation des élus du Comité. Si la réunion préparatoire a lieu dans la même journée que la réunion du CSE, les frais engagés à ce titre seront pris en charge par l'entreprise selon les règles visées par le présent article 3.2. En revanche, si la réunion préparatoire a lieu un autre jour que celui de la réunion du Comité, les frais engagés seront à la charge du CSE via le budget de fonctionnement.

Concernant le maintien des frais d'emploi, les règles visées à l'article 3.2.4. du présent article sont applicables également pendant les heures de délégation de l'élu, sous réserve de justifier l'engagement de frais (production de justificatif relatif à l'Indemnité de Grands Déplacements, l'indemnité de repas, etc.).

Afin que les élus travaillant de nuit ne soient pas pénalisés financièrement du fait de leur mandat de représentant du personnel, les parties ont convenu de leur garantir un pointage de 35 heures hebdomadaire, sans que cela impacte négativement le compteur d'heures du collaborateur annualisé.

Il est à noter que cette garantie de pointage n'a pas lieu d'être en cas d'absence du collaborateur au cours de la semaine, à l'exclusion des jours de congé, des jours de repos (journée de bonification, RTT, etc.), des réunions du CSE et des heures de délégation

CHAPITRE VII – DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1. SOCIETES CONCERNEES

Le présent accord s'applique aux Sociétés du Groupe COLAS RAIL implantées en France métropolitaine, à savoir : les Sociétés COLAS RAIL et COLAS RAIL SECURITE FERROVIAIRE.

Le présent accord, conclu au niveau du Groupe, est d'application directe au sein de l'ensemble des Sociétés le composant.

1.2. ENTREE / SORTIE D'UNE SOCIETE DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Si au cours de la durée d'application de l'accord, une Société intègre le périmètre du Groupe COLAS RAIL, le présent accord aura vocation à s'appliquer de plein droit à cette Société si celle-ci est détenue à plus de 50% par le Groupe et sous réserve de l'application de la Convention Collective des Travaux Publics au sein de celle-ci.

De même, si au cours de la durée d'application de l'accord, en application de l'article L.2323-33 du Code du travail, une nouvelle Société est créée au sein du Groupe COLAS RAIL, le présent accord aura vocation à s'appliquer à la nouvelle Société issue d'une telle opération, si celle-ci est détenue à plus de 50% par le Groupe et sous réserve de l'application de la Convention Collective des Travaux Publics au sein de la nouvelle Société.

ARTICLE 2. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter du **1^{er} mai 2021 pour une durée indéterminée.**

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible d'impacter significativement ou de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois après l'entrée en vigueur de ces textes afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

ARTICLE 3. COMMISSION DE SUIVI

Afin de s'assurer de la bonne application des dispositions prévues par le présent accord, les parties ont convenu de la création d'une Commission de suivi. Cette Commission sera composée :

- de représentants de la Direction du Groupe COLAS RAIL ;
- des trois représentants des Organisations Syndicales Représentatives signataires.

Elle se réunira deux fois par an, sur convocation de la Direction du Groupe. Au titre de ces réunions de suivi, un relevé de conclusion pourra être établi pour assurer une traçabilité des échanges et des éventuels ajustements souhaités.

Au regard de l'entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} mai 2021, il est convenu que la première réunion de la Commission de suivi aura lieu en juin/juillet 2021. A cette occasion, il a été acté que les parties au présent accord devront engager des discussions afin d'envisager le pointage au réel des heures effectuées de nuit en vue d'une application au 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 4. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de la Direction du Groupe ou de l'une des Organisations Syndicales Représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur et sous réserve d'un préavis d'une durée de deux mois. Cette demande de révision devra être notifiée et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

En outre, il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du travail.

ARTICLE 5. PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du Code du travail, les accords sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Une telle version sera déposée dans les conditions visées à l'article 6 du présent Chapitre.

ARTICLE 6. NOTIFICATION ET DEPOT

Le présent accord, accompagné de son annexe, sera notifié par la Société COLAS RAIL à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe, signataires ou non.

Conformément aux dispositions des articles D.3345-4 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera adressé par la Société-mère COLAS RAIL à la Direction Départementale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine :

- une version électronique déposée sur la plateforme de télé-procédure,
- ainsi qu'une version anonymisée du présent accord pour la publication de celui-ci dans la base de données nationale.

La Société remettra également un exemplaire du présent accord au greffe-secrétariat du Conseil de prud'hommes.



Fait à Courbevoie, le 12 avril 2021, en 5 exemplaires.

Pour le Groupe COLAS RAIL

M. Laurent GUILLAUME

M. Fabrice TUMOINE

Pour le Syndicat CFDT

Mme Marie ROUSSEAU

M. Didier LEDIEN

Pour le Syndicat CFTC

M. Jean-Mary GIRARDOT

M. Jayson CLYDE CASANOVA

Pour le Syndicat FO Routes

M. Hervé DEBEAUMONT

M. Olivier LECAT

ANNEXE 1 – EFFETS JURIDIQUES DE L'ACCORD

La conclusion du présent accord a vocation à harmoniser le statut de tous les collaborateurs du Groupe COLAS RAIL à compter du 1^{er} mai 2021 en se substituant notamment aux dispositions conventionnelles jusqu'alors en vigueur au sein du Groupe.

Conformément à l'article L.2253-5 du Code du travail, les dispositions du présent accord d'harmonisation et de substitution du Groupe COLAS RAIL se substituent intégralement et définitivement, dès son entrée en vigueur, aux dispositions négociées dans les accords conclus au sein des entreprises entrant dans le périmètre dudit accord, lesquelles deviennent donc caduques, à savoir :

- Pour la Société COLAS RAIL :
 - l'accord de substitution et d'harmonisation relatif au statut social des collaborateurs de la Société COLAS RAIL à la suite de la fusion des Sociétés LAMBLIN et TECHNIFER au sein de COLAS RAIL conclu le 7 février 2017.
- Pour la Société COLAS RAIL SECURITE FERROVIAIRE :
 - l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 27 février 2017 ;
 - la décision unilatérale relative à la prime 13^{ème} mois du 30 mai 2016 ;
 - la décision unilatérale relative aux frais d'emploi du 2 mai 2017.

En outre, le présent accord se substitue à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique ayant le même objet et applicable jusqu'au jour de l'entrée en vigueur du dudit accord au sein des Sociétés COLAS RAIL et COLAS RAIL SECURITE FERROVIAIRE. Ainsi, les dispositions du présent accord d'harmonisation et de substitution remplacera notamment :

- Primes d'engins de chantier ;
- Prime de fonction ;
- Prime PEM / LEM ;
- Prime d'entretien et de non-accident ;
- Prime de Chef d'Equipe ;



- Prime de changement de chantier.

Les dispositions du présent accord d'harmonisation et de substitution met également un terme aux usages, décisions unilatérales et accords atypiques non traités dans cet accord au titre des Sociétés COLAS RAIL et COLAS RAIL SECURITE FERROVIAIRE, dont notamment les primes suivantes :

- Prime de conduite ;
- Prime de marteau piqueur ;
- Prime de béton ;
- Prime de hauteur ;
- Prime d'insalubrité ;
- Prime spéciale ;
- Prime de transport ;
- Prime de pont roulant ;
- Prime de formation ;
- Prime de tuteur.

Seules les primes, telles que définies par le présent accord, ont vocation à être applicables au sein du Groupe COLAS RAIL à compter du 1^{er} mai 2021.

De manière générale, le présent accord se substitue à toute pratique incompatible et/ou contraire aux dispositions visées par le présent accord, qu'elle soit antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de celui-ci.