



Avenant n°1 à l'Accord relatif au Statut collectif

Société ENGIE GBS Services

Entre les soussignés :

La société ENGIE GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège situé 14-16 Touzet-Gaillard 93400 SAINT-OUEN, représentée par Monsieur Thierry RATS, agissant en qualité de Gérant, dûment habilité aux fins des présentes,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jérôme BILLAUD et Madame Fanny DENECE,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Matthieu BYRDZIAK,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il est convenu que seules les dispositions modifiées de l'accord du 7 décembre 2020 figurent dans le présent avenant.

ARTICLE 17 – CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Conformément à la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et à son décret d'application n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, tout salarié¹ dont le conjoint a donné naissance à un enfant ou en cas d'accueil d'un enfant ouvre droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires porté à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Ce congé est complémentaire aux 3 jours de congé pour naissance de l'enfant. Il doit être pris obligatoirement pour une durée de 4 jours immédiatement après le congé de naissance. Pour la durée restante, il peut être pris en tout ou partie dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant.

17.1 – Avant la validation de la période d'essai

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui se déroule pendant la période d'essai est indemnisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Une fois la période d'essai validée et dès le premier jour qui suit, le salarié est indemnisé dans les conditions définies à l'article 17.2.

¹ Femme ou homme



17. 2 – Après la validation de la période d'essai

Pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la société ENGIE GBS Services se subrogera dans les droits du salarié auprès de la CPAM afin de se voir rembourser l'équivalent des indemnités journalières de sécurité sociale. L'entreprise prend à sa charge le delta entre les indemnités journalières de sécurité sociale et le salaire de base afin de garantir un maintien de salaire intégral pour le salarié.

ARTICLE 18 – PARENTALITE

18.1 – Salariés éligibles

Tout salarié² qui a validé sa période d'essai et dont le conjoint a donné naissance à un enfant est éligible au congé de parentalité. Ce congé pourra être posé par le salarié sous réserve qu'il ait pris l'intégralité des congés de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant.

18.2 – Modalités de prise du congé de parentalité

Le congé de parentalité doit être pris à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au cours de la première année de l'enfant. Il peut être pris consécutivement au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou de manière fractionnée, par semaine complète.

Le salarié doit respecter un délai de prévenance et informer, par écrit, son manager au moins 1 mois avant le début du congé.

18.3 – Durées du congé de parentalité

La durée du congé de parentalité est la suivante selon le nombre d'enfants nés :

- Naissance simple : 14 jours calendaires
- Naissance de jumeaux : 20 jours calendaires
- Naissance de triplés ou plus : 27 jours calendaires.

18.4 – Situation administrative du salarié en congé de parentalité

Pendant le congé de parentalité :

- Le contrat de travail est suspendu
- Le salarié demeure aux effectifs
- L'acquisition des RTT et jours de repos est suspendue pendant cette période
- Les congés payés continuent d'être acquis
- La durée du congé de parentalité ne porte pas interruption pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

18.5 – Rémunération

Le salaire du salarié est intégralement maintenu pendant toute la durée du congé de parentalité, à compter de la validation de la période d'essai. Le salarié est indemnisé par l'employeur sur la base de 100% de sa rémunération principale brute hors primes liées à la tenue du poste de travail.

Pour les salariés à temps partiel, ce congé est indemnisé sur la base de la rémunération perçue en temps partiel (prorata temporis).

² Femme ou Homme



ARTICLE 22 – ENTREE EN VIGUEUR – DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet rétroactivement le 1^{er} juillet 2021.

Il pourra faire l'objet de révisions, conformément aux règles légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette dénonciation sera alors adressée à chaque partie signataire et notifiée à la DIRECCTE.

ARTICLE 23 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent avenant est déposé sur la plateforme dédiée du Ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail.

Par ailleurs, un exemplaire du présent avenant est déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale intéressée.

Une communication de mise à disposition du présent avenant sera adressée à l'ensemble des salariés.

Fait en 5 exemplaires à Saint-Ouen, le 1^{er} juillet 2021

Pour la Société ENGIE GBS Services

Monsieur Thierry RATS

DocuSigned by:
Thierry RATS
CF5544899854472...

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD

Madame Fanny DENECE

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Matthieu BYRDZIAK

DocuSigned by:
Matthieu BYRDZIAK
71DFE6BF60F943F...

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

DocuSigned by:
Laurent MOUTON
9C300A3F477347E...