

**ACCORD CADRE D'INTERESSEMENT DE LA SOCIETE
Grid Solutions SAS**

2019 - 2021

PS

Handwritten initials or signatures, possibly including a stylized 'S' and 'A'.

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD	- 4 -
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION	- 5 -
ARTICLE 3 – LES SALARIES BENEFICIAIRES	- 5 -
ARTICLE 4 – PLAFONNEMENT COLLECTIF DE L'INTERESSEMENT	- 6 -
ARTICLE 5 – LES ACCORDS D'ETABLISSEMENT	- 7 -
ARTICLE 6 – CRITERES COMMUNS	- 8 -
ARTICLE 7 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT	- 11 -
ARTICLE 8 – INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD	- 15 -
ARTICLE 9 – DIFFEREND	- 16 -
ARTICLE 10 – DEPOT ET PUBLICITE	- 16 -

PS



Entre :

La Société Grid Solutions SAS dont le siège social se situe Immeuble Le Galilée – 51, esplanade du Général de GAULLE - 92907 Paris La Défense, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 389 191 800 et prise en la personne de Nathalie Parent Zucconi en sa qualité de Directrice des Relations Sociales France Grid Solutions SAS
Ci-après « la Société » ou « la Direction » ou « la Direction des Relations Sociales »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales soussignées :

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Pascal Gentelet en qualité de délégué syndical central,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Arnaud Sejourne en qualité de délégué syndical central,

Le syndicat CGT représenté par Monsieur Serge Paolozzi en qualité de délégué syndical central,

Ci-après « les organisations syndicales représentatives »

D'autre part

Ci-après ensemble « les Parties »

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail relatives à l'intéressement des salariés dans l'entreprise.

Il est préalablement rappelé que la société Grid Solutions SAS avait conclu avec les organisations syndicales, le 26 juillet 2016, un accord cadre d'intéressement ayant fait l'objet d'avenants le 29 mai 2017 et le 31 mai 2018 et venu à échéance le 31 décembre 2018.

Les parties se sont donc rencontrées afin de négocier un nouvel accord cadre d'intéressement devant couvrir les exercices 2019, 2020 et 2021.

Les signataires réaffirment l'objectif des accords précédents selon lequel pour assurer son avenir, l'entreprise doit satisfaire ses clients, améliorer ses performances et ses résultats. Ceci implique, sans pour autant mettre en cause la

sécurité du personnel, une recherche constante du progrès à laquelle les salariés peuvent et doivent participer, notamment en matière de responsabilité environnementale.

L'association des salariés à la vie économique de l'entreprise se traduit – dès lors que le progrès est constaté – par le versement d'une prime d'intéressement. Cette prime a par nature un caractère aléatoire, l'intéressement étant variable d'un exercice à l'autre et pouvant être nul.

L'intéressement n'a en aucun cas le caractère d'un salaire au regard de la législation du travail et de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Afin de tenir compte de la contribution de chacun à la formation de l'intéressement, la masse d'intéressement est répartie, pour partie en fonction du temps de présence et pour partie en fonction du salaire.

Le présent accord définit le cadre général des modalités d'intéressement des salariés à la recherche du progrès, à son obtention et à la répartition de ses fruits.

ARTICLE 1 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une période de trois exercices, couvrant les exercices calendaires 2019, 2020 et 2021, le premier exercice courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenant que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Il pourra faire automatiquement l'objet d'un réexamen si les textes législatifs et réglementaires relatifs à l'intéressement actuellement en vigueur venaient à changer.

La dénonciation ou l'avenant de modification fera l'objet des mêmes formalités de publicité que le présent accord ou de celles en vigueur au moment de la dénonciation ou de la modification.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord d'entreprise est un accord cadre. Il renvoie en partie à des accords conclus au niveau de chaque établissement et s'applique à l'ensemble des établissements de Grid Solutions SAS.

La Direction de Grid Solutions SAS demande aux établissements, afin de reconnaître leurs performances et spécificités éventuelles, de négocier en leur sein des accords définissant des critères et des modalités de calcul et de répartition des produits de l'intéressement propres, un seul accord d'intéressement pouvant être conclu par établissement juridiquement distinct.

La négociation de ces accords d'établissement se fera en priorité avec les organisations syndicales représentatives au sein desdits établissements, les autres possibilités offertes par l'article L. 3312-5 du Code du travail n'étant pas exclues.

Ces accords prendront effet à la même date et pour la même période que le présent accord cadre d'entreprise.

La liste des établissements de Grid Solutions SAS est jointe en annexe 1 du présent accord et fait partie intégrante de cet accord.

À défaut de conclusion d'accord d'établissement, seuls les critères communs définis à l'article 6 du présent accord s'appliqueront.

ARTICLE 3 – LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés de Grid Solutions SAS sont bénéficiaires des droits nés du présent accord, sous réserve d'une ancienneté égale ou supérieure à trois mois dans la société au 31 décembre de l'année considérée. Aussi, en cas de départ d'un salarié, la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période jusqu'à la date de rupture du contrat sera prise en compte.

Pour la détermination de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Il est convenu que les salariés en situation d'expatriation, de détachement ou de préretraite bénéficieront des dispositions du présent accord sur la base, respectivement, des salaires de référence tels que mentionnés dans le contrat LTA (Contrat de transfert international) ou dans le contrat de détachement ou des allocations effectivement versées au cours de l'exercice précédent.

ARTICLE 4 – PLAFONNEMENT COLLECTIF DE L'INTÉRESSEMENT

4.1 – Plafond collectif du montant de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement éventuellement distribué au titre du présent accord est plafonné à 6,30 % et se décompose ainsi :

- 4,3 % de la masse des salaires bruts versés aux salariés de chaque établissement et,
- 2 % de la masse des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de Grid Solutions SAS et calculés selon deux critères de 1 % définis à l'article 6.

4.2. – Définition de la masse salariale prise en compte pour le plafonnement collectif de l'intéressement

Il est expressément convenu que la masse salariale des bénéficiaires au titre des 4,3 % est celle de chaque établissement de Grid Solutions SAS, mentionnée à l'article 5.

La masse salariale au titre des critères communs de 1 % résulte de la somme des masses salariales des bénéficiaires de chaque établissement de Grid Solutions SAS.

4.2.1 : Eléments exclus de la masse salariale prise en compte pour le plafonnement collectif de l'intéressement

La masse salariale prise en compte pour le plafonnement collectif de l'intéressement ne tient pas compte des éléments suivants :

- indemnités de congés payés (légaux, ancienneté, RTT...) non effectivement pris,
- indemnités de départ en retraite,
- compléments employeur en cas de maladie,
- salaire des salariés exclus du calcul (pour ancienneté non requise, absence non rémunérée sur toute l'année),
- indemnités de stage école,

PS

- primes ou indemnités qui ne correspondent pas à un salaire (prime exceptionnelle, brevet, avantages en nature...),
- prime d'intéressement de l'année précédente.

4.2.2. : *Éléments inclus dans la masse salariale prise en compte pour le plafonnement collectif de l'intéressement*

Sont pris en compte les éléments suivants :

- salaires des salariés affiliés à la Caisse des Français de l'Étranger ou expatriés,
- reconstitution des salaires en cas de maladie professionnelle, accident de travail, maternité.

ARTICLE 5 – LES ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

Les règles de calcul et les modalités de répartition des produits de l'intéressement sont définies par les accords d'établissement. Le montant de l'intéressement distribué représentera au maximum 4,3 % de la masse salariale des bénéficiaires de l'établissement.

Compte tenu de la diversité des situations des établissements, la part du progrès constaté sur les critères retenus localement et revenant aux salariés ne peut être définie que dans les accords conclus à ce niveau.

Toutefois et dans une perspective d'homogénéité au niveau de la société, les établissements veilleront à fixer des critères de progrès basés sur des objectifs :

- en nombre limité (quatre au maximum) sans possibilité de fixer des sous-critères,
- simples et compréhensibles par tous,
- mesurables et atteignables, tout en respectant le caractère aléatoire de l'intéressement,
- sur lesquels le personnel puisse réellement agir,
- choisis parmi les actions de progrès mises en œuvre dans l'établissement.

Ces critères sont basés sur des progrès collectifs et non sur la performance individuelle des salariés.

Dans chaque établissement, il sera recommandé d'inclure un critère « presque accident de travail ».

Ce critère pèsera au minimum 1 % parmi les 4,3 % possibles de la masse salariale dévolue au calcul de l'intéressement à ce niveau.

Les critères de performance déterminés par les accords d'établissement sont en principe et dans la mesure du possible, définis pour les 3 exercices de l'accord.

Cependant, ces critères pourront être modifiés notamment en cas de disparition ou de modification des outils de suivi de l'activité, par avenant à l'accord initial, impérativement conclu avant le 30 juin de l'exercice de référence.

Les objectifs associés à ces critères :

- doivent constituer un réel progrès pour l'établissement et,
- seront fixés dans l'accord initial, puis par avenant annuel à l'accord initial, impérativement conclu avant le 30 juin de l'exercice de référence.

À défaut d'accord d'établissement, seuls les critères communs s'appliqueront.

ARTICLE 6 – CRITÈRES COMMUNS

6.1 : La mesure pondérée des accidents de travail (WDR)

La masse salariale qui est consacrée, au titre de l'exercice 2019, à ce critère est de 1 %. Il est précisé qu'un calcul de réalisation de ce critère sera effectué au niveau de Grid Solutions SAS. Le montant issu de ce calcul sera rajouté au montant obtenu pour le calcul de son intéressement par chacun des sites concernés.

Définition du critère : Le WDR (*Weight Defect Rate* ou Mesure pondérée des accidents de travail) mesure le nombre d'accidents du travail de Grid Solutions SAS en attribuant un coefficient de pondération en fonction de la gravité et de la sévérité de l'accident du travail.

Les accidents de trajet ne sont pas pris en compte. En revanche, les soins inscrits au registre des accidents bénins sont pris en compte.

La pondération a pris en compte le calcul de WDR de GE basé sur la pyramide de BYRD.

Pour tout accident mortel le critère sera considéré comme non atteint.

Les objectifs sont définis par chaque unité de Grid Solutions SAS et ensuite consolidés. L'objectif attendu à fin décembre 2019 est celui consolidé de l'ensemble des établissements qui représente l'objectif à 100 %.

Les coefficients de pondération sont :

- ✚ 1 accident mortel : 164 points
- ✚ 1 accident sévère (incapacité permanente, accident du travail ayant provoqué des lésions et nécessitant une admission-hôpital avec un traitement médical) : 80 points
- ✚ 1 accident avec arrêt quel que soit la durée de l'arrêt : 16 points
- ✚ 1 accident sans arrêt : 5 points
- ✚ Accidents bénins (accidents bénins uniquement contenus dans le registre et qui s'appliquent à une blessure physique suite à un accident ayant eu lieu sur le lieu de travail (i.e. exclus les accidents personnels qui sont soignés par l'infirmière, mal de tête, etc...)) : 1 point

Chaque établissement participe ainsi à l'atteinte du critère commun en fonction de ses propres résultats. En fin d'exercice, chaque établissement touche la valeur consolidée par tous.

- Si l'indicateur consolidé est inférieur ou égal à 100%: l'objectif WDR défini est atteint.
- Si le résultat de l'indicateur consolidé est entre 100% et 120%, le calcul sera linéaire ;
- Si l'indicateur consolidé est supérieur ou égale à 120% : l'objectif WDR défini n'est pas atteint et est égal 0

Pour l'exercice 2019 (1^{er} janvier – 31 décembre), l'objectif à atteindre est de : 370 en score cumulé

En fin de chaque exercice, le montant de l'intéressement dégagé sur la base de ce critère sera réparti entre tous les salariés conformément aux critères de répartition définis à l'article 7.1. du présent accord.

Le résultat de ce critère sera présenté au cours du CCE en 2019 et pour les prochains exercices en CSEC du 1^{er} semestre de chaque année, il sera également présenté au sein de chaque établissement.

6.2 : Critère de responsabilité environnementale

La masse salariale qui est consacrée à ce critère est de 1 %. Chaque établissement participe ainsi à l'atteinte du critère commun en fonction de ses propres résultats. En fin d'exercice, chaque établissement touche la valeur consolidée par tous.

Les parties signataires ont confirmé l'importance de la responsabilité environnementale dans le cadre de la politique d'entreprise.

Il a été décidé de prendre en compte les actions de réduction de la consommation énergétique décidées au niveau de chaque établissement. Ainsi, chaque établissement détermine un plan d'actions prenant en compte quatre aspects déterminés au sein du présent accord afin de réduire sa consommation énergétique.

Chaque établissement veillera à constituer des groupes composés d'au moins cinq personnes provenant de fonctions différentes. Chaque établissement doit nommer un référent pour piloter le groupe de travail. Ce groupe de travail devra tenir compte des éventuelles propositions formulées lors des négociations locales. A titre d'exemple, les actions pourront relever des aspects suivants :

- communication,
- déchets,
- déplacements et,
- énergie (diminution du gaspillage énergétique).

Ces groupes détermineront des actions qui doivent être suivies afin de permettre de lutter contre la consommation d'énergie fossile.

A titre d'illustration, durant la période triennale, ces actions peuvent consister à :

- Mettre en place un événement interne relatif à la sensibilisation au développement durable avec une participation au moins égale à 15% de l'effectif de l'établissement concerné.
- Anticiper la fin des gobelets plastiques en 2020 via la distribution de tasses par les groupes de travail.
- Encourager les modes de transports verts en lançant une action de sensibilisation annuelle lors de la journée sans voiture qui permettra de valoriser l'usage du vélo, des transports en commun et du covoiturage.

Les objectifs doivent être chiffrés et mesurables afin que leur réalisation puisse être objectivement appréciée.

Le suivi se fait mensuellement afin de constater de la bonne réalisation des actions. Les informations sont stockées sur la plateforme Yammer ou Trello.

Pour la réalisation de ce critère, chaque établissement devra avoir réalisé au minimum un action par sites au titre de l'exercice 2019 avec un seuil de déclenchement à 100% dès l'atteinte de 12 actions minimum au niveau de l'entreprise.

Chaque établissement participe ainsi à l'atteinte de ces actions. En fin d'exercice, chaque établissement touche la valeur consolidée par tous.

En conséquence, l'objectif attendu à fin décembre 2019 pour Grid Solutions SAS est égale à 12 actions pour atteindre l'objectif à 100% :

- Entre 6 et 12 actions : application de la linéarité entre 80 et 100%.
- En dessous de 6 actions : le critère est considéré comme non atteint.

En fin de chaque exercice, le montant de l'intéressement dégagé sur la base de ce critère sera réparti entre tous les salariés conformément aux critères de répartition définis à l'article 7.1. du présent accord.

ARTICLE 7 – VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

7.1 – Répartition de l'intéressement

L'intéressement sera réparti entre les salariés bénéficiaires pour 30 % proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence et pour 70 % en fonction de la durée de présence.

En aucun cas, la prime individuelle d'intéressement ne sera réduite plus que proportionnellement à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice.

Au titre du présent accord les éléments à prendre en compte pour le temps de présence sont :

- Le temps de présence pris en compte correspond aux horaires de base (hors heures supplémentaires), réduit de l'absentéisme, soit 1820,04 heures pour un temps complet sur une année.
- Sont considérés comme temps de présence effectif :
 - Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle
 - Congé maternité, paternité ou adoption
 - Congé formation pris en charge par l'entreprise

- Congé individuel de formation
- Congés pour événements familiaux
- Congé pour accompagnement de fin de vie
- Congés payés et congé d'ancienneté
- JRTT
- Repos compensateur
- Récupération d'heures supplémentaires
- Heure de délégation des représentants du personnel
- Congés de formation économique sociale et syndicale
- Temps passés par les conseillers prud'hommes, mandat au titre d'administrateurs de caisse de retraite ou de sécurité sociale
- Temps passé au titre des mandats électifs des collectivités territoriales (conseillers municipaux.)
- Temps passé au titre des mandats au sein des instances paritaires

Les autres absences, temps passés, congés, repos, récupérations qui n'ont pas été listés ci-dessus ne seront pas considérés comme du temps de présence effectif, sauf si cela était légalement ou réglementairement imposé.

7.2 – Versement de l'intéressement

7.2.1 : Date limite de versement

Dans le cas où un intéressement collectif serait dégagé, la prime individuelle d'intéressement sera versée aux salariés, au plus tard, le 31 mai.

L'article L 3314-9 du code du travail, institue un délai de versement des primes d'intéressement. Aux termes de ce texte, toute somme versée aux salariés en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice auquel il s'applique (dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice) produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime social et fiscal que l'intéressement.

PS

§ H 2

Les parties prévoient que toute modification légale ou réglementaire de la date limite de versement de l'intéressement sera appliquée d'office dès son entrée en vigueur.

7.2.2 : Information individuelle lors du versement et affectation par défaut au Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Conformément aux articles R. 3313-12 et D. 3313-8 et D. 3313-9 du Code du travail, chaque salarié bénéficiaire sera informé par un courrier joint au bulletin de paie :

- du montant global de l'intéressement,
- du montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement,
- de la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS,
- du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement,
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande,
- de l'affectation de ces sommes au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) en cas d'absence de demande de sa part et,
- du délai à partir duquel les droits nés de l'investissement sur le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Le bénéficiaire est présumé informé à l'issue d'un délai de cinq jours calendaires suivant la date de communication de ces informations.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui a été attribué (qui, sauf preuve contraire, est le jour qui suit l'expiration d'un délai de cinq jours calendaires suivant la date de communication de ces informations), les sommes correspondantes seront investies en totalité dans le Plan d'Epargne Entreprise (PEE).

Par principe, en cas de versement par défaut sur le Plan d'Epargne Entreprise (PEE), les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

À ce courrier sera annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Selon les dispositions de l'article D. 3313-9 du Code du Travail, la remise de ce courrier pourra, avec l'accord du salarié concerné, être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

7.2.3 : Salariés quittant l'entreprise

Aux termes de l'article D. 3313-10 du Code du travail :

- lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, la Société lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.
- lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, le courrier et la note visés à l'article 7.2.2. du présent accord sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Pour les bénéficiaires qui n'appartiendraient plus à l'entreprise et qui ne pourraient être atteints à la dernière adresse indiquée par eux à la date du versement de la prime, la Société :

- conservera dans ses livres pendant un an à compter de la date limite de versement le montant de cette prime et,
- passé ce délai, le versera à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier (Article D. 3313-11 du Code du travail).

7.3 – Plafond individuel

Le montant de la prime d'intéressement versée à chaque salarié bénéficiaire ne pourra, au titre d'un même exercice, excéder les trois-quarts du plafond annuel moyen de sécurité sociale, calculé au prorata de la durée de présence des salariés entrés dans la société ou l'ayant quittée au cours de l'exercice de référence.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées aux salariés en raison de l'atteinte du plafond mentionné ci-dessus font l'objet d'une répartition entre tous les salariés ne l'ayant pas atteint. Cette répartition du reliquat est effectuée

en appliquant les mêmes règles de répartition que celles de la répartition originelle et ne peut en aucun cas entraîner, pour les salariés, un dépassement du plafond individuel.

ARTICLE 8 – INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

8.1 – Information des représentants du personnel et suivi de l'accord

8.1.1 : Information des représentants du personnel

Le projet du présent accord cadre d'intéressement sera soumis pour information au Comité Central d'entreprise puis au Comité Social Economique Central (CSEC) une fois cette instance instaurée au sein de l'entreprise.

De même, les projets d'accord d'établissement devront être soumis pour information aux comités d'établissements puis au Comité Social Economique (CSE) de chacun des sites une fois ces instances instaurées.

Le présent accord sera remis à chaque membre du Comité Central d'entreprise et comités d'établissements concernés. Après l'instauration du Comité Social et Economique au sein de l'entreprise, cet accord sera remis aux élus du CSEC et des CSE des établissements concernés.

8.1.2 : Suivi de l'accord

Les informations nécessaires au suivi de l'application des accords d'établissement seront fournies à chaque CSE au moins tous les trois mois. À cet effet, le CSE concerné devra :

- être informé des critères choisis au début de chaque nouvel exercice,
- être informé avant chaque versement des éléments chiffrés intervenant dans la détermination de l'intéressement,
- demander, le cas échéant, les explications nécessaires pour la bonne compréhension des chiffres et de leur évolution,
- examiner les difficultés d'application éventuelles,
- être informé de l'évolution des critères communs tels que définis aux articles 6-1 et 6-2.

Ces différents points feront l'objet d'une rubrique spéciale de l'ordre du jour des réunions des CSE au cours desquelles ils seront évoqués.

Les organisations syndicales représentatives d'établissement disposent des mêmes éléments d'information que les membres du CSE.

Les informations nécessaires au suivi de l'application de l'accord cadre d'intéressement seront fournies au CSECune fois par an. A cette occasion, il lui sera rendu compte de la réalisation des opérations visées ci-dessus.

Ces points feront l'objet d'une rubrique spéciale de l'ordre du jour du CSEC au cours duquel ils seront évoqués.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise disposent des mêmes éléments d'information que les membres du CSEC.

8.2 – Information individuelle des salariés

L'accord cadre d'intéressement, et l'accord d'établissement, dans les établissements qui auront signé un tel accord, feront l'objet d'une note d'information qui sera envoyée ou remise à tous les salariés bénéficiaires, ainsi qu'aux nouveaux embauchés concernés.

ARTICLE 9 – DIFFÉREND

Tout différend qui pourrait surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels sera examiné préalablement par les parties signataires qui s'efforceront de rechercher une solution amiable, dans les 30 jours qui suivent la constatation du litige.

L'accord intervenu fera l'objet d'un procès-verbal de conciliation établi par les signataires. À défaut, acte sera pris du désaccord.

ARTICLE 10 – DÉPOT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties à la négociation.

Il sera déposé dans le délai prévue par les dispositions légales et réglementaires applicables, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail. L'accord fait également l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du Code du travail.

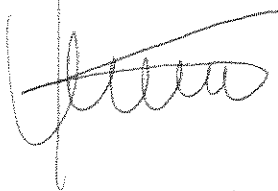
Fait à Paris La Défense, le 25/06/19

Exemplaire N°:

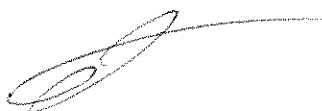
1

Pour Grid Solutions SAS

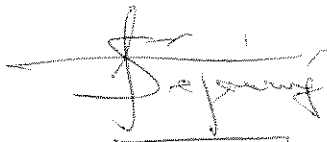
Directrice des Relations Sociales France



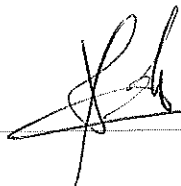
Le syndicat CFDT représenté par Pascal Gentelet en qualité de délégué syndical central,



Le syndicat CFE-CGC représenté par Arnaud Sejourne en qualité de délégué syndical central,



Le syndicat CGT représenté par Serge Paolozzi en qualité de délégué syndical central,



ANNEXE 1

Etablissements entrant dans le champ d'application de l'Accord

ETABLISSEMENTS	N°SIRET	ADRESSE
AIX-LES-BAINS	3891980000025	1 rue Paul Doumer – 73100 AIX-LES-BAINS
GRID MANAGEMENT	38919180000959	204 Rond-Point du Pont de Sevres – 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
MASSY	38919180000728	102 avenue de Paris – 91300 MASSY
MONTPELLIER	38919180001015	Parc EUREKA – 81 rue euclide – CS 11140 30060 MONTPELLIER CEDEX 2 – France
ERT SAINT-PRIEST	38919180000421	655 Allée des Parcs – 69800 SAINT-PRIEST
VILLEURBANNE	38919180000033	21 rue Cyprian - 69100 VILLEURBANNE