



CONVENTION D'ENTREPRISE

Mise à jour au 6 octobre 2011

PN

FI
K
EB

TABLE DES MATIERES

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
1.1. Parties contractantes.....	4
1.2. Domaine d'application	4
1.3. Entrée en vigueur	4
1.4. Procédure de dénonciation.....	4
TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL	5
2.1 CONCLUSION DU CONTRAT	5
2.1.1. Candidatures	5
2.1.2. Période d'essai	5
2.1.3. Promotions et reconversions.....	5
2.1.4. Périodes probatoires.....	5
2.1.5. Mutations.....	6
2.2 ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT.....	6
2.2.1. Conditions d'établissement	6
2.2.2. Éléments du contrat.....	6
2.2.3. Ancienneté.....	6
2.3 MODIFICATIONS DU CONTRAT.....	6
2.4 EXÉCUTION DU CONTRAT	7
2.4.1. Horaires de travail.....	7
2.5 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	7
2.6 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	7
2.6.1. Démission.....	7
2.6.2. Licenciement collectif.....	7
2.6.3. Délais de préavis	7
2.6.4. Autorisation d'absence pour recherche d'emploi.....	8
2.6.5. Indemnité de licenciement	8
2.6.6. Départ et mise à la retraite.....	9
2.6.6.1 Indemnité de départ à la retraite.....	9
2.6.6.2 Indemnité de mise à la retraite	9
TITRE III - CONGÉS.....	10
3.1. CONGÉS PAYÉS.....	10
3.1.1. Principe général.....	10
3.1.2. Durée du congé	10
3.1.3. Période de congé.....	10
3.1.4. Choix des congés	11
3.1.5. Décompte des congés	11
3.1.6. Indemnités de congé	11

RP FT

3.1.7.	Conversion du 13ème mois	12
3.1.8.	Congés ancienneté	12
3.2	ABSENCES AUTORISÉES POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL	12
3.2.1.	Durée des absences autorisées	12
3.2.2.	Attribution des autorisations d'absence	14
3.2.3.	Heures d'absences pour les salariées en situation de grossesse	14
3.2.4.	Congé paternité	14
3.2.5.	Congé parental d'éducation	14
3.3	CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS	15
3.3.1.	Dispositions générales	15
3.3.2.	Congé de solidarité familiale	15
TITRE IV – RÉMUNÉRATIONS		15
4.1.	Mensualisation	15
4.2.	Majorations diverses	15
4.2.1.	Heures supplémentaires	15
4.2.2.	Astreinte	16
4.2.3.	1er mai	16
4.3	COMPLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE BASE	16
4.3.1.	Prime d'ancienneté	16
4.3.2.	13ème mois	16
4.3.3.	Prime de vacances	17
4.3.4.	Frais professionnels	17
4.3.5.	Prime de Panier de nuit	17
4.4	RÉGIME DE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION	17
4.4.1.	Maintien de la rémunération en cas de maladie ou accident de vie privée	17
4.4.2.	Maintien de la rémunération pendant les absences dues à un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle au sens de la Sécurité Sociale	18
4.5	PRÉVOYANCE (Remboursement de frais médicaux et capital décès)	18
TITRE V - REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL		19
TITRE VI - DEPÔT ET DIFFUSION DE LA CONVENTION		19

AP *AT*
B
 3
Eg

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Parties contractantes

La présente Convention d'Entreprise est conclue entre :

- d'une part, COFIROUTE - 6 à 10 rue Troyon 92316 SEVRES, représentée par Jean-Pascal DUSART, Directeur des Ressources Humaines
- et
- d'autre part, les organisations syndicales suivantes, représentatives à l'échelle de l'Entreprise :

Le syndicat C.F.D.T représenté par

Le syndicat C.G.T. représenté par

Le syndicat C.F.E./C.G.C. représenté par

Le syndicat C.F.T.C. représenté par

Le syndicat S.G.P.A./U.N.S.A. représenté par

1.2. Domaine d'application

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent à l'ensemble du personnel de la Société COFIROUTE.

A la date d'application de la Convention, l'ensemble des dispositions qu'elle contient se substituera à celles qui s'appliquaient jusqu'à cette date et définies soit par le statut initial du personnel en vigueur depuis cette création, soit enfin, en vertu d'accords conclus avec les organisations syndicales.

1.3. Entrée en vigueur

La présente convention mise à jour prend effet au 01/01/2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

1.4. Procédure de dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra effective qu'après un préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'entreprise, l'accord continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention et au plus pendant une période de 12 mois.

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

2.1 CONCLUSION DU CONTRAT

2.1.1. Candidatures

L'Entreprise pourvoit aux effectifs nécessaires à son fonctionnement :

- soit par mutation, soit par reconversion, soit par promotion de son personnel,
- soit par recrutement de personnel nouveau.

2.1.2. Période d'essai

Les salariés recrutés sont soumis à une période d'essai fixée à :

- 2 mois pour le personnel ouvrier et employé,
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise,
- 4 mois pour le personnel cadre,

La période d'essai peut, après accord exprès entre les parties, être renouvelée une fois pour tout ou partie de sa durée.

Pendant la période d'essai, l'entreprise peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance:

- de 2 jours ouvrés pendant le premier mois,
- de 2 semaines au-delà du premier mois,
- d'1 mois au-delà du troisième mois.

Pendant la période d'essai, le salarié peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance :

- de 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours,
- de 48 heures pour une présence supérieure à 8 jours.

Les dispositions relatives au délai de prévenance s'appliquent à toute période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée ; et à toute période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine.

En cas de rupture du fait de l'Entreprise au-delà du premier mois, le salarié peut, pendant la période de préavis, bénéficier d'une journée d'absence pour recherche d'emploi.

2.1.3. Promotions et reconversions

Tout salarié de l'entreprise peut faire connaître ses souhaits d'évolution à tout moment et se porter candidat aux postes vacants auprès de sa hiérarchie ou du Responsable Ressources Humaines, ou de la Direction des Ressources Humaines pour les cadres et les salariés du siège.

2.1.4. Périodes probatoires

En cas de promotion ou de reconversion, l'Entreprise soumet le salarié à une période probatoire.

Cette période probatoire qui commence dès l'exercice effectif des nouvelles fonctions ne peut excéder :

- 1 mois pour un poste d'ouvrier ou d'employé,
- 2 mois pour un poste d'agent de maîtrise,
- 3 mois pour un poste de cadre.

Lorsqu'au cours ou à l'issue de cette période probatoire, les résultats professionnels obtenus ne sont pas estimés satisfaisants par l'Entreprise, le salarié est, s'il le demande, soit réaffecté dans la fonction qu'il occupait

FT
D.P.
5
MS ÉB

antérieurement, soit nommé dans une fonction similaire lui offrant une rémunération mensuelle de base et une classification professionnelle comparables à celles dont il bénéficiait dans la fonction qu'il occupait initialement.

2.1.5. Mutations

Tout salarié de l'Entreprise peut se porter candidat aux postes vacants auprès de sa hiérarchie ou du Responsable Ressources Humaines, ou de la Direction des Ressources Humaines pour les cadres et les salariés du siège.

2.2 ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT

2.2.1. Conditions d'établissement

L'engagement d'un salarié donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit qui ne prend effet qu'après signature par les deux parties.

Les décisions de mutation, de promotion ou de changement d'emploi (en cas de reconversion) donnent lieu à un avenant énonçant la nouvelle situation de l'intéressé et contresigné par le salarié.

2.2.2. Éléments du contrat

Le contrat fait référence à la présente Convention d'Entreprise et indique les conditions particulières suivantes concernant le salarié :

- la fonction ou le poste confié au salarié,
- le statut,
- la période d'essai,
- la durée du travail,
- le montant de la rémunération mensuelle brute ou annuelle brute,
- le lieu de travail,
- la date d'entrée dans l'Entreprise,
- éventuellement la date d'ancienneté prise en compte pour le calcul des droits qui lui sont liés lorsqu'elle est déterminée en dehors des règles fixées à l'article 2.2.3.

Le salarié se voit également remettre en annexe à son contrat, un exemplaire de la Convention d'Entreprise et du Règlement Intérieur.

2.2.3. Ancienneté

Sauf dispositions spécifiques, la date d'ancienneté s'apprécie au premier jour du mois si l'embauche a lieu avant le 16 du mois et au premier jour du mois suivant dans les autres cas pour l'attribution des droits prévus par la présente convention. Cette date n'est pas modifiée en cas de succession de CDD dès lors que les périodes d'interruption entre chaque contrat sont inférieures à 30 jours consécutifs.

2.3 MODIFICATIONS DU CONTRAT

La modification d'un élément du contrat doit être distinguée du simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. Il sera donc établi un avenant au contrat de travail dès lors qu'un élément du contrat de travail est modifié.

2.4 EXÉCUTION DU CONTRAT

2.4.1. Horaires de travail

En cas de nécessité, notamment en vue d'assurer la continuité du service, et sur demande de l'Entreprise, les salariés peuvent être amenés à exécuter des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les salariés ne peuvent refuser d'exécuter celles-ci sauf nécessité impérieuse de la vie familiale (parent isolé, enfant ou conjoint handicapés nécessitant une présence, ...).

2.5 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail se trouve suspendu pendant les absences prévues par le Code du travail.

A ces motifs légaux de suspension du contrat s'ajoutent les congés sans solde accordés dans les conditions définies par le titre III de la présente convention,

A l'issue des périodes de suspension, les salariés sont réintégrés dans l'Entreprise dans les conditions définies par les textes.

2.6 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.6.1. Démission

Toute démission doit être portée à la connaissance de l'Entreprise par la voie hiérarchique par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le préavis prendra effet à compter de la date de réception de la lettre recommandée portée sur l'avis de réception ou à compter de la date de remise en main propre contre décharge.

2.6.2. Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, pour une cause indépendante du comportement des intéressés, les départs des salariés dans chaque catégorie d'emplois supprimés concerneraient dans l'ordre :

- les salariés susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite anticipée
- les salariés en période d'essai
- les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles au regard de l'appréciation faite par la hiérarchie
- les salariés ayant le moins de charge de famille
- les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le poste.

2.6.3. Délais de préavis

Hormis le cas d'une faute grave ou lourde qui peut entraîner un licenciement immédiat, sans indemnité et sans préjuger les suites judiciaires éventuelles, la rupture du contrat de travail doit se faire pour chacune des parties en respectant un délai de préavis.

Pendant la période d'essai, les délais de préavis sont fixés conformément aux dispositions de l'article 2.1.2.

Au delà de la période d'essai, les délais de préavis sont les suivants :

- pour les ouvriers et employés : 1 mois porté à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'Entreprise,
- pour les agents de maîtrise : 2 mois,
- pour les cadres : 3 mois.

En l'absence d'un accord particulier entre les parties, l'inobservation des délais de préavis oblige la partie responsable à verser à l'autre partie une indemnité égale au montant des salaires pour la période de préavis restant à courir.

FT
DP
7
N EB

Le salaire versé pendant le préavis correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler dans l'entreprise.

Le point de départ du délai de préavis est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée signifiant la rupture.

Le délai de préavis est un délai préfixé qui n'est pas interrompu par les absences du salarié sauf lorsqu'il s'agit de congés payés.

2.6.4. Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Lorsque la rupture du contrat est le fait de l'Entreprise, le salarié à temps complet peut, pendant la période de préavis et dans la limite de 50 heures par mois, être autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi. Pour les salariés à temps partiel le nombre d'heures est proraté en fonction de la base contrat. Pour les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours, l'absence pour recherche d'emploi est fixée à 7 jours par mois maximum.

Pendant l'absence pour recherche d'emploi, le salarié continue de percevoir sa rémunération. Aucune indemnité n'est due par l'Entreprise si les heures d'absence ne sont pas utilisées par le salarié.

Les heures d'absence sont accordées :

- par période minimum de 2 heures décomptées à partir, soit du début, soit de la fin de la journée de travail ou du poste. Pour les cadres au forfait jours, les absences sont accordées par journée ou demi-journée.
- pour des durées maximales de 3 jours consécutifs, sauf accord exprès de l'Entreprise.

La date et l'heure des absences sont fixées par accord entre le salarié et l'Entreprise. En cas de désaccord, le choix sera effectué alternativement par l'Entreprise, puis par le salarié.

Le salarié doit présenter sa demande d'autorisation d'absence à son responsable hiérarchique avec un préavis minimum de 48 heures.

2.6.5. Indemnité de licenciement

A partir d'un an d'ancienneté, il est alloué aux salariés congédiés, sauf faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis égale à $5/10^{ème}$ de mois par année d'ancienneté à compter de leur date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité conventionnelle est majorée de 50% lorsque le salarié a atteint ou dépassé l'âge de 55 ans le jour de la notification de son licenciement.

L'indemnité de licenciement est plafonnée à 10 mois de salaire pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et à 15 mois pour les salariés de plus de 55 ans à la date de notification du licenciement.

La base mensuelle de salaire retenue pour le calcul de l'indemnité conventionnelle est égale à 1/12ème de la rémunération brute effectivement perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le terme de son contrat de travail.

Nombre d'années d'ancienneté	Indemnité conventionnelle de licenciement (en nombre de mois de salaire)	
	Salarié de moins de 55 ans	Salarié de 55 ans et plus
1 an	0,5 mois	0,75 mois
2 ans	1 mois	1,5 mois
3 ans	1,5 mois	2,25 mois
4 ans	2 mois	3 mois
5 ans	2,5 mois	3,75 mois
6 ans	3 mois	4,5 mois
7 ans	3,5 mois	5,25 mois
8 ans	4 mois	6 mois
9 ans	4,5 mois	6,75 mois

ES
FT

10 ans	5 mois	7,5 mois
11 ans	5,5 mois	8,25 mois
12 ans	6 mois	9 mois
13 ans	6,5 mois	9,75 mois
14 ans	7 mois	10,5 mois
15 ans	7,5 mois	11,25 mois
16 ans	8 mois	12 mois
17 ans	8,5 mois	12,75 mois
18 ans	9 mois	13,5 mois
19 ans	9,5 mois	14,25 mois
20 ans et +	10 mois	15 mois

2.6.6. Départ et mise à la retraite

2.6.6.1 Indemnité de départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse et qui comptent au moins 10 ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de départ en retraite de deux mois de salaire, majorée de 25% de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, le total de l'indemnité ne pouvant excéder 6 mois de salaire.

De plus, les salariés ayant cinq ans d'ancienneté accomplis et ne bénéficiant pas des dispositions précédentes perçoivent, lors de leur départ en retraite, une indemnité égale à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est la moyenne des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois d'activité, y compris le treizième mois et la prime de vacances et à l'exclusion des indemnités liées au départ (congrés payés, CET, repos compensateur...).

2.6.6.2 Indemnité de mise à la retraite

Les salariés peuvent être mis à la retraite à l'initiative de l'entreprise, à partir de leur soixante-dixième anniversaire, ou à partir de leur soixante-cinquième anniversaire sous réserve qu'ils en soient d'accord.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la base de l'indemnité légale de licenciement.

La base mensuelle de salaire retenue pour le calcul de cette indemnité est égale au 1/12ème de la rémunération brute effectivement perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le terme du contrat du travail.

FT
PF

TITRE III - CONGÉS

3.1. CONGÉS PAYÉS

3.1.1. Principe général

Le droit à un congé payé annuel s'impose à l'Entreprise comme au salarié. Il ne peut être remplacé par un complément de rémunération.

La seule exception à cette règle est constituée par le versement de l'indemnité compensatrice prévue par la Loi au profit du salarié qui quitte l'Entreprise sans avoir épuisé tous ses droits à congés.

3.1.2. Durée du congé

La durée du congé conventionnel, compte tenu de l'intégration du congé de fractionnement, est fixé à 30 jours ouvrés pour l'ensemble des salariés de l'Entreprise. Ce droit est proraté en cas de présence partielle sur la période de référence.

Pour les salariés à temps partiel, le droit à congé pourra également être proraté en fonction du nombre de jours travaillés.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sauf pour les salariés dont le temps de travail est organisé sur l'année (JRJT, cadres autonomes, salariés à temps partiel modulé ou en contrat de travail intermittent) pour qui la période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

La durée du congé est proportionnelle à celle du travail effectif pendant la période de référence définie ci-dessus.

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination du droit à congé :

- les absences pour accident de travail et de trajet,
- les congés légaux de maternité et les congés d'adoption,
- les congés de paternité,
- les congés individuels de formation,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les périodes de congés pris au titre de la période de référence précédente,
- les jours de réduction du temps de travail (JRJT) et les jours d'autonomie,
- les périodes militaires, sur rappel ou maintien, et journées d'appel de préparation à la défense, à l'exclusion des périodes effectuées volontairement,
- les périodes d'absence pour maladie ou accident de vie privée pendant lesquelles le salarié bénéficie du maintien total ou partiel de sa rémunération, conformément aux dispositions prévues aux points a) et b) de l'article 4.4.1,
- les mandats extérieurs dans les limites définies par les dispositions légales.

3.1.3. Période de congé

Les congés payés acquis au cours de la période de référence s'achevant le 31 mai de l'année en cours doivent être pris du 1^{er} mai de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Les congés payés acquis au cours de la période de référence s'achevant le 31 décembre de l'année précédente doivent être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

La totalité des congés acquis par les salariés doit être prise avant la fin des périodes de congés, soit avant le 1^{er} juin ou le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Il n'est donc pas accordé de report de congés au-delà de la date du 31 mai ou du 31 décembre de l'année suivante sauf :

- cas de force majeure ou nécessité impérieuse de service reconnu préalablement par l'Entreprise,
- cas de maladie et accident du travail et de congé maternité, justifiés par un arrêt de travail ayant empêché la prise de congés avant la date limite du 31 mai ou du 31 décembre,

BR
M
ER

Dans ces hypothèses, les congés acquis avant la suspension du contrat de travail et qui se trouvent ainsi reportés sont pris en priorité dès le premier jour supposé de reprise du travail, sauf décision autre de l'Entreprise.

Par ailleurs, le droit à congés payés généré pendant la période de suspension indemnisée du contrat de travail est plafonné à 30 jours.

Les congés payés ne peuvent être pris avant l'ouverture des périodes de congés. Toutefois, les salariés qui ont acquis le nombre de jours ouvrés de congé légal nécessaires peuvent obtenir, à titre exceptionnel et sous réserve d'apporter les justifications qu'estimera utiles l'Entreprise, l'autorisation de prendre avant les dates d'ouverture des périodes de congés, des congés par anticipation dans la limite de 5 jours ouvrés.

Les jours de fractionnement sont intégrés dans l'acquisition des jours de congés payés sans prise en compte des dates effectives de départ en congés payés.

3.1.4. Choix des congés

Les congés annuels doivent être pris en principe en une seule fois.

Toutefois, avec l'accord du salarié, les congés annuels peuvent être fractionnés, à condition que l'une des fractions ne soit pas inférieure à dix jours ouvrés consécutifs.

Les dates de départ en congés payés sont fixés au sein de chaque direction en application des accords sur la réduction du temps de travail en tenant compte, d'une part, des demandes de chaque salarié, et d'autre part, des contraintes liées à l'activité de l'entreprise.

La hiérarchie répond aux demandes dans les meilleurs délais possibles et dans les deux limites suivantes :

- au plus tard, 15 jours calendaires après la date de réception de la demande ou la date fixée par l'établissement du tableau annuel,
- au moins 7 jours calendaires avant la date de départ prévue.

L'accord de la hiérarchie doit être écrit et exprimé sur ledit imprimé dont un feuillet est retourné au salarié.

L'Entreprise se réserve la possibilité d'imposer le départ en congés aux salariés qui n'auraient pas utilisé tous leurs droits à la clôture de la période de congés payés.

3.1.5. Décompte des congés

Les jours ouvrés en congés payés ne sont défalqués des droits du salarié que s'ils représentent, compte tenu de son horaire ou de ses repos pré-programmés, une absence effective.

Par contre, les jours de maladie intervenant pendant la durée du congé payé, sous réserve de la fourniture à l'Entreprise des attestations médicales d'usage, ne sont pas défalqués des droits acquis du salarié et donnent lieu à un report de congés payés, à concurrence d'un nombre de postes ou jours ouvrés identiques au nombre de postes ou jours ouvrés en absence pour maladie.

Toutefois, ce report n'a pas pour effet de prolonger automatiquement la période de congé initialement prévue. L'utilisation de ce reliquat de congé doit faire l'objet d'un nouvel accord de l'Entreprise et doit avoir lieu avant la fin de la période de congés, soit avant le 1^{er} juin ou le 1^{er} janvier de l'année suivante.

3.1.6. Indemnités de congé

Le salarié perçoit pendant son congé une rémunération qui ne peut en aucun cas être inférieure à ce qu'il lui est attribué quand il est en activité.

Le montant de cette indemnité est calculé suivant l'une ou l'autre des deux méthodes prévues par le Code du Travail, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu :

- Méthode du dixième : l'indemnité doit être égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence prévue par l'article 3.1.2.
Le salaire de la période de référence comprend la totalité de la rémunération brute afférente à cette période à l'exclusion du treizième mois et de la prime de vacances,
- Méthode du maintien de salaire : l'indemnité versée doit être égale à la rémunération qui aurait été payée pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Ce maintien de salaire est calculé pour chaque jour de congé pris sur la base de la rémunération de base du mois de prise des congés divisée par

BP 11 FT
ES

21,67. Ce diviseur est proraté pour les salariés à temps partiel dont le droit à congé est proraté en fonction du nombre de jours travaillés.

Cette méthode s'applique à compter du 1er juin 2004 pour les salariés dont la période de référence congés payés s'étend du 1er juin au 31 mai de l'année suivante et à compter du 1^{er} janvier 2005 pour les salariés dont la période de référence correspond à l'année civile.

3.1.7. Conversion du 13^{ème} mois

Les salariés, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent convertir tout ou partie de leur 13^{ème} mois. Les demandes doivent être effectuées avant le 1^{er} mai pour le demi 13^{ème} mois de juin et avant le 1^{er} novembre pour le demi 13^{ème} mois de décembre.

La conversion donne lieu à une retenue partielle ou totale du 13^{ème} mois selon le nombre de jours demandés et les jours issus de la conversion sont versés dans le compte épargne temps du salarié.

Les règles de conversion sont définies par catégorie en fonction du nombre de jours travaillés :

- salariés cyclés ayant un horaire de 33h46 : 18 jours
- autres salariés : 21 jours

En cas de conversion partielle, le 13^{ème} mois est réduit en fonction des règles suivantes :

- nombre de jours x taux journalier

Le taux journalier utilisé dans le cadre de la conversion est calculé à partir de la rémunération brute de base divisée par 18 ou 21 selon la catégorie à laquelle appartient le salarié.

3.1.8. Congés ancienneté

Les salariés bénéficient de congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté :

- 1 jour par période de référence pour les salariés ayant au moins 19 ans d'ancienneté,
- 2 jours par période de référence pour les salariés ayant au moins 22 ans d'ancienneté,
- 3 jours par période de référence pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont attribués en début de période de référence en fonction de l'ancienneté que le salarié aura acquise au dernier jour de nouvelle période de référence.

Pour les salariés à temps partiel, le droit à congés supplémentaires pour ancienneté pourra être proraté en fonction du nombre de jours travaillés.

3.2 ABSENCES AUTORISÉES POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL

3.2.1. Durée des absences autorisées

Les salariés bénéficient d'autorisations d'absences ne donnant pas lieu à réduction de la rémunération de base et accordées à l'occasion des événements suivants :

	DES L'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE	APRES 3 MOIS D'ANCIENNETÉ
<p><u>Mariage ou PACS</u></p> <p>Ce droit à congé ne se renouvelle pas en cas de PACS suivi d'un mariage avec la même personne.</p> <ul style="list-style-type: none"> - du salarié - d'un enfant du salarié - d'un enfant du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS - du père, de la mère du salarié - d'un frère ou d'une soeur du salarié 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 jrs ouvrés consécutifs - 1 jr ouvré 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 jrs ouvrés consécutifs - 2 jrs ouvrés consécutifs - 2 jrs ouvrés consécutifs - 2 jrs ouvrés consécutifs - 1 jr ouvré
<p><u>Naissance ou adoption d'un enfant</u> par le salarié, le concubin ou le partenaire lié par un PACS.</p> <p>Ce droit à congé s'apprécie par rapport à la venue d'un enfant au sein de la cellule familiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 3 jrs ouvrés consécutifs 	
<p><u>Décès *</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS - d'un enfant du salarié, de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un PACS - du père - de la mère - d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur - d'un beau-frère, d'une belle-sœur - d'un beau-fils, d'une belle-fille - d'un beau-parent - d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint - d'un petit-enfant - déménagement de la résidence principale 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 jrs ouvrés consécutifs * - 3 jrs ouvrés consécutifs * - 3 jrs ouvrés consécutifs * - 3 jrs ouvrés consécutifs * - 2 jrs ouvrés consécutifs * - 2 jrs ouvrés consécutifs * - 2 jrs ouvrés consécutifs * - 2 jrs ouvrés consécutifs * - 2 jrs ouvrés consécutifs * - 2 jrs ouvrés consécutifs * 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 jrs ouvrés consécutifs par année civile



 13


<u>Maladie grave d'un enfant mineur ou scolarisé à charge</u>	<p>6 jours ouvrés par année civile.</p> <p>Cette autorisation d'absence bénéficie à la mère ou au père ayant la garde de l'enfant le(s) jour(s) de maladie. Lorsque les deux parents travaillent dans l'Entreprise, l'autorisation d'absence est accordée à l'un des deux parents dans la limite de 6 jours ouvrés au total en cas de maladie grave de leurs enfants. Elle est accordée sur production d'une attestation médicale affirmant la nécessité de la présence du salarié auprès de l'enfant malade.</p>
<u>Maladie grave du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS</u>	<p>6 jours ouvrés.</p> <p>Cette autorisation d'absence bénéficie au conjoint, concubin ou partenaire de PACS en cas de maladie grave dans la limite de 6 jours ouvrés au total en cas de maladie grave de leur conjoint, du concubin ou partenaire de PACS. Elle est accordée sur production d'une attestation médicale affirmant la nécessité de la présence du salarié auprès de cette personne.</p>

3.2.2. Attribution des autorisations d'absence

Le salarié désireux de bénéficier de l'une des autorisations d'absence définies par l'article 3.2.1. doit présenter une demande écrite par l'intermédiaire de son responsable hiérarchique, accompagnée des justifications nécessaires.

Pour les absences autorisées concernant les événements prévisibles, la demande doit être formulée au plus tard deux semaines avant la réalisation de l'événement qui la justifie.

Dans ce cas, la hiérarchie donne sa réponse dans les 7 jours calendaires suivant la réception de la demande.

Les autorisations d'absence ne sont accordées que si elles s'inscrivent dans le cadre d'une période raisonnable entourant l'événement.

* Les autorisations d'absence en jours consécutifs connaissent une exception en cas de décès, situation pour laquelle, par dérogation, une prise d'un jour distinct de ceux ainsi accordés est autorisée.

3.2.3. Heures d'absences pour les salariées en situation de grossesse

Les salariées en horaire administratif pourront, sans subir de réduction de leur rémunération, s'absenter une heure par jour à compter du 6^{ème} mois de grossesse.

Les salariées postées bénéficieront à titre d'équivalence :

- d'une semaine d'absence rémunérée à prendre immédiatement avant le congé prénatal légal, ou
- de 4 postes à prendre en accord avec la hiérarchie à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

3.2.4. Congé paternité

Lors de la prise d'un congé paternité, l'entreprise compense l'éventuelle perte de rémunération dans la limite de 7 jours ouvrés au-delà des 3 jours ouvrés accordés au titre de la naissance par l'article 3.2.1 de la présente convention.

Les salariés liés par un PACS ou concubins peuvent bénéficier de ce droit, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant par le partenaire de PACS ou par le concubin.

3.2.5. Congé parental d'éducation

Les salariés justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption peuvent bénéficier, au moment de la naissance ou de l'arrivée au foyer de cet enfant, d'un congé parental d'éducation, sous l'une des deux formes de congé suivants :

- le congé parental dans le cadre d'une suspension totale du contrat de travail,

- le congé parental sous forme de réduction du temps de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé a une durée initiale maximale d'un an et peut être prolongé au maximum deux fois.

3.3 CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

3.3.1. Dispositions générales

Les salariés peuvent demander à bénéficier de congés non rémunérés pour des motifs dont l'Entreprise appréciera le bien fondé. La demande doit être présentée par écrit au moins deux semaines avant la date souhaitée pour le départ en congé.

La réponse doit être donnée dans les 7 jours calendaires qui suivent la demande.

Le congé sans solde, lorsqu'il est accordé, fait l'objet d'une autorisation écrite précisant la durée de l'absence ainsi que la date de réintégration dans l'Entreprise.

Pendant toute la durée du congé, l'application du contrat de travail se trouve suspendue.

3.3.2. Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale dans les conditions définies par la loi.

Ce congé est d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Avec l'accord de sa hiérarchie, le salarié peut choisir de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

TITRE IV – RÉMUNÉRATIONS

4.1. Mensualisation

Tous les salariés de l'entreprise, temps plein ou temps partiel, CDD ou CDI sont mensualisés. Selon les catégories, le personnel perçoit soit une rémunération individuelle, soit une rémunération fixée en fonction d'un barème prédéfini figurant en annexe de la présente convention. Ce barème fait l'objet d'une mise à jour lors de chaque modification, notamment dans le cadre des augmentations générales.

4.2. Majorations diverses

4.2.1. Heures supplémentaires

Les majorations prévues par la loi sont appliquées sur le taux horaire correspondant à la rémunération brute de base incluant l'ancienneté et les majorations des postes effectués (P1, P2 Trafic, P3, dimanche, jours fériés) hors indemnité spécifique 1^{er} mai, dernier instant et rappel sur astreinte.

La durée du repos compensateur légal ou de remplacement et de la récupération de rappel sur astreinte dont peut bénéficier le salarié n'inclut pas la majoration attachée au poste effectué par le salarié.

La majoration de poste correspondant au jour d'absence pour repos compensateur légal ou de remplacement et pour récupération de rappel sur astreinte est payée au salarié ou comptabilisée dans les majorations réelles si le salarié bénéficie d'un forfait de majorations.

Les heures supplémentaires sont calculées en application des règles légales et des accords régissant l'organisation du travail de chaque catégorie de personnel.

FT
BT
M
ES

4.2.2. Astreinte

Constitue une astreinte pour un salarié le fait de se tenir à la disposition de l'Entreprise en-dehors du lieu et du temps de travail.

Les heures d'astreinte sont rémunérées à 20% du taux horaire de base majoré de l'ancienneté pour les ouvriers et employés et à 15% du taux horaire de base majoré de l'ancienneté pour les agents de maîtrise.

La rémunération de ces heures d'astreinte peut dans certains cas faire l'objet d'une forfaitisation. Le supplément de rémunération est alors inclus dans la rémunération de base.

4.2.3. 1er mai

Les salariés qui travaillent le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

La majoration jour férié n'est pas due le 1^{er} mai, elle est remplacée par l'indemnité spécifique 1^{er} mai.

Cette indemnité est payée en mai. Elle n'entre pas dans le forfait de majorations. Elle est calculée sur le taux majoré (P1, P2 trafic, P3, dimanche) hors majorations d'heures supplémentaires, majorations de rappel sur astreinte ou de dernier instant.

La majoration attachée au poste réalisé par le salarié le 1^{er} mai (P1, P2 trafic, P3, dimanche) est payée ou comptabilisée dans les majorations réelles si le salarié bénéficie d'un forfait de majorations.

4.3 COMPLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE BASE

4.3.1. Prime d'ancienneté

Les salariés ouvriers, employés et agent de maîtrise bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est fixée comme suit :

- 3 ans d'ancienneté :	5% de la rémunération mensuelle de base
- 4 ans d'ancienneté :	6% de la rémunération mensuelle de base
- 5 ans d'ancienneté :	7% de la rémunération mensuelle de base
- 6 ans d'ancienneté :	8% de la rémunération mensuelle de base
- 8 ans d'ancienneté :	9% de la rémunération mensuelle de base
- 10 ans d'ancienneté :	10% de la rémunération mensuelle de base
- 13 ans d'ancienneté :	12% de la rémunération mensuelle de base
- 16 ans d'ancienneté :	13% de la rémunération mensuelle de base

Par exception, à titre transitoire, les salariés qui, en vertu des dispositions de la précédente convention de 1997, bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la présente convention d'une prime d'ancienneté de 2% continueront à bénéficier du palier de 3% à compter de 2 ans d'ancienneté.

4.3.2. 13ème mois

Les salariés, à l'exclusion des directeurs, bénéficient d'un 13^{ème} mois de rémunération versé en deux fois, au mois de juin et au mois de décembre de chaque année.

Le 13^{ème} mois est versé à tous les salariés ayant un minimum de 4 mois d'ancienneté aux dates prévues pour les versements.

Ces compléments sont calculés comme suit :

(Rémunération mensuelle de base + majorations de postes + prime d'ancienneté)

2

Les montants de la rémunération mensuelle de base et de la prime d'ancienneté ainsi que le nombre de mois d'ancienneté retenu pour le calcul du complément sont ceux constatés au dernier jour du mois (juin ou décembre) prévu pour le règlement.

La date prise en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire est la date d'embauche. Toutefois, la date prise en compte n'est pas modifiée en cas d'interruption de moins de 30 jours entre deux contrats de travail.

Les majorations de poste retenues pour le calcul correspondent soit au forfait de majorations et à l'indemnité ARTT constatés au dernier jour du mois (juin ou décembre) prévu pour le règlement, soit à la moyenne mensuelle des majorations comptabilisées au cours des périodes de paie du semestre.

M
F
E3

4.3.3. Prime de vacances

Les salariés, à l'exclusion des directeurs, ayant 4 mois d'ancienneté acquis au cours de la période de référence s'achevant le 31 mai et présents dans l'Entreprise à cette date bénéficient du versement d'une prime de vacances.

Cette prime de vacances est versée à la fin du mois de juin, elle est fixée à :

20% de la rémunération mensuelle de base + majorations de postes + prime d'ancienneté.

Le montant de la rémunération mensuelle de base et de la prime d'ancienneté sont ceux constatés au dernier jour du mois de juin.

La date prise en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire est la date d'embauche. Toutefois, la date prise en compte n'est pas modifiée en cas d'interruption de moins de 30 jours entre deux contrats de travail.

Les majorations de poste retenues pour le calcul correspondent soit au forfait de majoration et à l'indemnité ARTT constatés au dernier jour du mois de juin, soit à la moyenne mensuelle des majorations comptabilisées au cours des périodes de paie du premier semestre.

La prime de vacances versée aux salariés justifiant de l'ancienneté suffisante ne peut être inférieure au montant déterminé par accord d'entreprise.

4.3.4. Frais professionnels

Les modalités de remboursement des frais professionnels sont fixées par note interne.

4.3.5. Prime de Panier de nuit

Les salariés bénéficient d'une prime de panier de nuit lorsque la durée effective de travail entre 21 heures et 6 heures du matin est au minimum de 5 heures.

Le montant de cette prime de panier est fixé par accord d'entreprise.

4.4 RÉGIME DE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

4.4.1. Maintien de la rémunération en cas de maladie ou accident de vie privée

La rémunération du salarié est maintenue en fonction de sa rémunération mensuelle brute, en cas de maladie ou d'accident de vie privée, à condition que celui-ci :

- ait 4 mois d'ancienneté,
- ait déclaré son arrêt à la Sécurité Sociale et notifié son absence à la société dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Le montant de la rémunération brute versée et la durée de son maintien sont les suivants :

- a) tout arrêt de travail :
 - paiement de l'intégralité de la rémunération mensuelle brute jusqu'à concurrence de 30 jours par période de 12 mois consécutifs,
 - paiement de 90% de la rémunération mensuelle brute jusqu'à concurrence de 60 jours supplémentaires par période de 12 mois consécutifs.
- b) arrêt de travail dépassant 90 jours consécutifs :
 - paiement à compter du 91^{ème} jour consécutif de l'intégralité de la rémunération mensuelle brute et jusqu'à concurrence de 30 jours par période de 12 mois consécutifs.
 - paiement d'un complément de salaire égal à 10% de la rémunération brute sous déduction des charges sociales pour les jours d'absence de cet arrêt antérieur au 91^{ème} jour pendant lesquels n'auraient été versés que 90% de cette rémunération.
- c) maintien d'une fraction de la rémunération au-delà du terme des périodes d'indemnisation :
 - Le salarié percevra, en cas de prolongation de son absence au-delà du 120^{ème} jour, 85% de sa rémunération brute jusqu'au terme de la période de 12 mois consécutifs.

Les dispositions de cet article sont applicables sous réserve qu'il y ait perception d'indemnités journalières de Sécurité Sociale.

17

Handwritten initials: *HT*, *FT*, *MS*

La société déduira du montant de la rémunération maintenue les prestations journalières versées au titre de la maladie par la Sécurité Sociale ou tout régime d'assurance souscrit par la Société au bénéfice de son personnel.

Si le salarié est en arrêt maladie aux époques prévues pour le versement du 13^{ème} mois et de la prime de vacances, il bénéficie de ces versements dans les conditions habituelles.

4.4.2 Maintien de la rémunération pendant les absences dues à un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle au sens de la Sécurité Sociale

Le salarié qui est dans l'obligation de s'absenter à la suite d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle dûment admis et qualifiés comme tels par les services de la Sécurité Sociale bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération brute pendant 210 jours fractionnés ou non par période de 12 mois consécutifs.

Le bénéfice de la présente disposition peut être cumulé avec celui des dispositions des articles 4.4.1 et 4.4.3.

En cas de prolongation de son absence, le salarié percevra 85% de sa rémunération brute.

Les dispositions de cet article sont applicables sous réserve qu'il y ait perception d'indemnités journalières de Sécurité Sociale.

La société déduira du montant de cette rémunération les indemnités journalières normalement versées au titre de l'accident du travail par la Sécurité Sociale ou tout régime d'assurance souscrit par la société au bénéfice de son personnel.

Si le salarié est en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle aux époques prévues pour le versement du 13^{ème} mois et de la prime de vacances, il bénéficie de ces versements dans les conditions habituelles.

4.4.3. Maintien de la rémunération pendant le congé légal de maternité

La salariée ayant au moins 4 mois d'ancienneté bénéficie, pendant toute sa période d'absence, au cours de laquelle la Sécurité Sociale lui verse les indemnités journalières au titre du congé légal de maternité, du maintien intégral de sa rémunération habituelle au sens de l'article 4.4.1.

Le bénéfice de cette disposition peut être cumulé avec celui des articles 4.4.1 et 4.4.2.

La Société déduira du montant de la rémunération maintenue les indemnités journalières normalement versées au titre de la maternité par la Sécurité Sociale ou tout régime d'assurance souscrit par la Société au bénéfice de son personnel.

4.5 PRÉVOYANCE (Remboursement de frais médicaux et capital décès)

Les salariés bénéficient du régime de remboursement des frais médicaux ainsi que du régime de prévoyance souscrits par l'Entreprise.

Les conditions et les modalités sont définies par accords d'entreprise.

TITRE V - REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les dispositions applicables dans l'entreprise en la matière sont présentées en annexe à la présente convention.

TITRE VI - DEPÔT ET DIFFUSION DE LA CONVENTION

La présente Convention d'Entreprise sera déposée au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de BOULOGNE.

Un exemplaire de cette convention sera remis à chaque salarié actuellement présent dans la société ainsi qu'à tout nouvel embauché lors de son entrée dans l'Entreprise.


Pour COFIROUTE
Jean-Pascal DUSART
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat C.F.D.T.

Triloire

Pour le syndicat C.G.T.

Pour le syndicat C.F.E./C.G.C.



E. Boyer

Pour le syndicat S.G.P.A./U.N.S.A.

Miguel


Pour le syndicat C.F.T.C.

