

**ACCORD CONVENTIONNEL**

**ALLIANCE EMPLOI**

# SOMMAIRE

<b>Préambule</b> .....	5
------------------------	---

## **Titre 1 Dispositions générales**

Article 1.1 Champ d'application .....	6
Article 1.2 Durée .....	6
Article 1.3 Révision .....	6
Article 1.4 Formalités de dépôt et publicité .....	7

## **Titre 2 Dialogue Social**

### **Chapitre 2.1 Commission Paritaire**

Article 2.1.1 Commission Paritaire .....	8
Article 2.1.2 Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires .....	9

### **Chapitre 2.2 Droit syndical et Institutions Représentatives Paritaires**

Article 2.2.1 Liberté syndicale et d'opinion .....	10
Article 2.2.2 Elections.....	10
Article 2.2.3 Bons de délégation .....	11
Article 2.2.4 Temps et frais de déplacement.....	11
Article 2.2.5 Rémunération des heures de délégation .....	11
Article 2.2.6 Renforcement des droits des organisations syndicales.....	12
Article 2.2.7 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail .....	12
Article 2.2.8 Le Comité d'Entreprise .....	12
Article 2.2.9 Le Délégué du Personnel.....	14
Article 2.2.10 Le Délégué Syndical.....	16
Article 2.2.11 Mutualisation des heures de délégation.....	20

## **Titre 3 Contrat de Travail**

### **Chapitre 3.1 Conclusion du contrat de travail**

Article 3.1.1 La formation du contrat de travail....	23
Article 3.1.2 Période d'essai... ..	23

### **Chapitre 3.2 Exécution du contrat de travail**

Article 3.2.1 Conditions de travail. ....	25
Article 3.2.2 Durée du travail.....	25
Article 3.2.3 Travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. ....	32
Article 3.2.4 Compte Epargne Temps.....	33
Article 3.2.5 Le temps de travail des cadres.....	34

## **Chapitre 3.3 Rupture du contrat de travail**

Article 3.3.1 Préliminaire .....	35
Article 3.3.2 Procédure de licenciement. ....	35
Article 3.3.3 Préavis.....	36
Article 3.3.4 Heures de recherche d'emploi.....	36
Article 3.3.5 Indemnités de licenciement.....	36
Article 3.3.6 Documents à remettre au salarié suite au licenciement.....	37
Article 3.3.7 Départ en retraite .....	37

## **Titre 4 Gestion des Ressources Humaines**

### **Chapitre 4.1 Classification**

Article 4.1.1 Modalités de la classification. ....	38
Article 4.1.2 Définition des niveaux .....	38
Article 4.1.3 Définitions des échelons.....	41
Article 4.1.4 Mode opératoire de la classification .....	42

### **Chapitre 4.2 Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

#### **Chapitre 4.3 Formation**

Article 4.3.1 Formation professionnelle .....	53
Article 4.3.2 Les outils d'information et d'orientation de la formation professionnelle .54	
Article 4.3.3 Les outils de la formation .....	54
Article 4.3.4 Les conditions d'accueil et d'insertion des nouveaux embauchés.....	60
Article 4.3.5 L'information des salariés et des partenaires sociaux .....	60

#### **Chapitre 4.4 Ethique et égalité professionnelle**

Article 4.4.1 Egalité de traitement.....	61
Article 4.4.2 Travailleurs handicapés.....	61
Article 4.4.3 Travail des jeunes .....	61
Article 4.4.4 Egalité professionnelle entre Hommes et Femmes .....	61

## **Titre 5 Garanties sociales**

### **Chapitre 5.1 Rémunération**

Article 5.1.1 Minima conventionnels .....	62
Article 5.1.2 Compensation en cas de baisse de rémunération.....	63

### **Chapitre 5.2 Suspension du contrat de travail et indemnités complémentaires**

Article 5.2.1 Maladies et Accidents .....	66
Article 5.2.2 Indemnisation .....	66
Article 5.2.2.1 Indemnisation ouvriers / employés.....	66
Article 5.2.2.2 Indemnisation des Agents de Maîtrise .....	67

Article 5.2.2.3 Indemnisation des cadres .....	68
Article 5.2.3 Maternité –Adoption .....	69
Article 5.2.4 Congés annuels .....	70
Article 5.2.5 Congés exceptionnels .....	71

### **Chapitre 5.3 Prévoyance**

Article 5.3.1 Régime des permanents – Salariés cadres et non cadres .....	72
Article 5.3.2 Régime des non cadres « salariés mis à disposition » .....	72
Article 5.3.3 Régime des cadres « salariés mis à disposition » .....	72

### **Chapitre 5.4 Soins de santé**

Article 5.4.1 Principe et adhésion.....	73
Article 5.4.2 Affiliation.....	74
Article 5.4.3 Détermination de la cotisation .....	74
Article 5.4.4 Révision des cotisations .....	76
Article 5.4.5 Garanties et prestations .....	76

<b>Annexes.....</b>	<b>77</b>
---------------------	-----------

## **PREAMBULE**

Depuis 1998, des Groupements d'employeurs ont été créés dans le cadre d'un projet porté par l'Association Alliance Emploi Nord-Pas de Calais.

Un dialogue social régional inter-Groupement a été amorcé dès 1999 entre les dirigeants de ces Groupements d'employeurs et des représentants régionaux des cinq organisations syndicales de salariés, afin de définir les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés de ces Groupements d'employeurs.

Au fil du temps, des "accords conventionnels inter-GE" ont été négociés et signés : tous l'ont été par CFDT et CGT-FO, bon nombre d'entre eux l'ont également été par CFE-CGC et CFTC .

Depuis juin 2005, tous les Groupements d'employeurs concernés ont fusionné en un seul, baptisé ALLIANCE EMPLOI.

Le dialogue social constructif s'est poursuivi, au sein de la Commission paritaire, qui réunit d'une part l'employeur ALLIANCE EMPLOI, et d'autre part les délégués syndicaux d'ALLIANCE EMPLOI.

Le présent ACCORD CONVENTIONNEL ALLIANCE EMPLOI reprend tous les accords qui ont été signés et déposés à l'administration jusqu'à la date du 29 février 2008, en les organisant en un texte unique, cohérent et complet.

Il constitue désormais la référence conventionnelle des salariés d'ALLIANCE EMPLOI.

Entre le Groupement d'employeurs **ALLIANCE EMPLOI**, représenté par :

- Daniel POTTIER, Président
- Christian LEROY, Administrateur et Président de la Commission paritaire

et les **organisations syndicales** :

- **CFDT**, représentée par Frédéric DESTAMPES, délégué syndical et Philippe BRICHE ,
- **CGC**, représenté par François DESAINT-JEAN,
- **CGT-FO**, représentée par David CROKAERT et Olivier DEMOLIN, délégués syndicaux et Lionel MEURIS,

***il est convenu ce qui suit :***

### **Article 1.1 Champ d'application**

EN tant que Groupement d'employeurs, et dans le cadre des prescriptions des articles L 1253-1 et suivants du Code du Travail (ancien L 127-1), ALLIANCE EMPLOI regroupe des entreprises qui relèvent d'activités différentes.

L'objectif d'ALLIANCE EMPLOI est de :

- favoriser le développement de nouvelles formes de travail :
  - en répondant d'une part aux besoins des entreprises qui le constituent
  - en permettant d'autre part, par la complémentarité des activités, de réduire les effets de la précarité pour les salariés.
- faciliter le développement de l'emploi, prioritairement sous forme de contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le présent accord conventionnel se substitue à toutes les dispositions moins favorables des accords, conventions et usages en vigueur au sein d'ALLIANCE EMPLOI. Toutefois, les dispositions conventionnelles en vigueur à la date de signature et considérées comme plus avantageuses pour les salariés continueront à s'appliquer, à l'exclusion des dispositions du présent accord conventionnel. En cas de litige, il appartiendra aux délégués syndicaux présents dans l'établissement concerné, ou à défaut à la commission paritaire de suivi instituée par la présente convention, de déterminer ce qu'il convient d'entendre par "disposition plus favorable".

### **Article 1.2 Durée**

Le présent accord conventionnel est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

### **Article 1.3 Révision**

Les parties signataires conviennent d'une possibilité de révision du présent accord conventionnel. En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision opérée dans les formes indiquées ci-dessus.

En tout état de cause, le présent accord conventionnel restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celui qui lui sera substitué.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer le présent accord conventionnel dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les cinq ans.

#### **Article 1.4 Formalités de dépôt et publicité**

Un exemplaire du présent accord conventionnel sera remis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Lille et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

La diffusion du présent accord conventionnel aux représentants syndicaux sera effectuée conformément aux articles L 2262-5 et R 2262-1 et 2 (L135-7) du code du travail.

## CHAPITRE 2.1 COMMISSION PARITAIRE

### Article 2.1.1 Commission Paritaire

Il est institué une commission paritaire qui se réunira au minimum trois fois par an et qui aura pour objet :

#### **1) Aspects conventionnels non traités par le présent accord**

S'agissant d'un domaine conventionnel nouveau, les parties conviennent de mettre à l'ordre du jour des travaux de la commission, pour examen et recherche de solution, les problèmes collectifs qui n'auraient pas été directement résolus au sein des établissements.

#### **2) Révision de l'accord**

La commission sera habilitée à examiner au moins une fois par an les modifications conventionnelles souhaitées par tout ou partie des signataires ainsi que la politique salariale collective et ceci en conformité avec l'article (L132-12) du Code du Travail.

#### **3) Différends concernant l'interprétation ou l'application du présent accord**

La commission sera saisie de tous les différends collectifs reposant sur un problème d'application ou d'interprétation du présent accord et qui n'auraient pas été directement réglés au sein des établissements.

Toutefois, le salarié pourra également saisir parallèlement la juridiction compétente.

Les différends de toute nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis à cette commission ; à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente.

La commission s'efforcera de se réunir et de rendre sa décision à la majorité le plus rapidement possible.

Un compte-rendu de décision ou de recommandation sera établi à l'issue de chaque réunion.

### **Article 2.1.2 Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires**

Peuvent participer aux réunions de la commission, les organisations syndicales signataires du présent accord conventionnel à raison de trois représentants (1 représentant départemental ou régional et 2 représentants des établissements) par réunion.

La commission peut émettre soit des recommandations, soit des accords. Dans ce dernier cas, les engagements résultant de l'accord collectif seront pris à la majorité des voix, Alliance Emploi disposera d'un nombre de voix égal à celui des organisations syndicales signataires.

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires du présent accord, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils disposeront de 5 heures de préparation en vue de ces réunions paritaires. Le temps passé aux réunions ainsi que celui passé au temps de préparation seront considérés comme du temps de travail effectif. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnisés de leurs pertes de salaires par leur établissement.

## **CHAPITRE 2.2 DROIT SYNDICAL ET IRP**

### **Article 2.2.1 Liberté syndicale et d'opinion**

Les parties contractantes réaffirment le droit des salariés appartenant aux différents établissements, comme leur employeur, à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective, ainsi que celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

L'exercice du droit syndical, défini au livre IV du code du travail et précisé par les présentes dispositions, est réaffirmé dans les établissements, dans le respect des droits et libertés garantis par la loi et en particulier de la liberté individuelle du travail visée à l'article L412-1.

Les parties contractantes rappellent que, conformément à l'article L122-45 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération pour quiconque, dans les relations de travail au sein du groupement d'employeurs, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses et, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

Elles rappellent qu'il est interdit également au groupement d'employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions, en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les établissements s'interdisent, comme ils l'interdisent à leurs représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Si l'application de ces principes est contestée, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à rechercher une solution, notamment par les voies et moyens prévus par le présent accord conventionnel, sans que cette intervention puisse faire obstacle au droit des parties de recourir aux tribunaux.

### **Article 2.2.2 Elections**

En raison de la mobilité des salariés du groupement d'employeurs, l'élection des représentants du personnel peut être envisagée au travers du vote par correspondance.

Pour l'organisation pratique de ce vote, il sera envoyé à chaque salarié un courrier comportant notamment les bulletins de vote, une enveloppe affranchie à utiliser pour renvoyer le vote, une note d'informations sur les modalités d'exercice du vote par correspondance, la liste des candidats, les programmes électoraux, ...

Les listes électorales (des électeurs et des éligibles) seront affichées dans les locaux des établissements, mais également communiquées aux salariés dans un délai maximal de 21 jours avant la date des élections. Il appartiendra à l'établissement d'examiner les moyens permettant de transmettre ces listes aux salariés.

La date de dépôt des candidatures est fixée à 2 semaines calendaires avant la date des élections.

### **Article 2.2.3 Bons de délégation**

Compte tenu de l'activité et du caractère particulier des groupements d'employeurs, il sera institué des bons de délégation qui permettront d'assurer le libre exercice des missions des représentants du personnel. Toute prise de délégation supposera préalablement un bon de délégation destiné à comptabiliser le nombre d'heures utilisées par le représentant dans le mois considéré.

Ces bons seront délivrés dans les conditions suivantes :

- Le représentant du personnel devra remplir le bon de délégation ;
- Il devra le présenter pour visa à l'entreprise utilisatrice 48 heures en principe avant de quitter son service ; cette dernière le transmettra ensuite à l'établissement concerné.

### **Article 2.2.4 Temps et frais de déplacement**

Les représentants du personnel désignés ou élus d'un établissement bénéficieront d'un remboursement de leurs frais de déplacements justifiés par l'exercice de leur mission et sur justificatifs, sur la base du barème en vigueur. Les temps de déplacements entre deux entreprises utilisatrices seront ajoutés au crédit d'heures dont bénéficie le représentant du personnel concerné.

### **Article 2.2.5 Rémunération des heures de délégation**

En janvier de chaque année, sur la base :

- d'une part du salaire brut moyen de l'année précédente,
- d'autre part du planning prévisionnel de l'année qui commence,

l'employeur estime le salaire brut moyen de chacun des représentants du personnel dans l'année qui commence.

La différence entre ce salaire brut moyen et le salaire de base est versée à chacun des représentants du personnel, sous forme de prime horaire différentielle, au pro rata des heures de délégation prises chaque mois.

En novembre de chaque année, le salaire réel au cours des 10 premiers mois est calculé et le salaire des deux derniers mois est estimé sur la base du planning prévisionnel.

Si l'écart entre la prime horaire différentielle calculée en début d'année et la prime horaire différentielle ainsi recalculée est supérieur à + ou - 5%, l'ajustement est réalisé sur les paies de novembre et de décembre.

### **Article 2.2.6 Renforcement des droits des organisations syndicales**

Les parties conviennent que les établissements afficheront désormais au sein de leurs locaux, les coordonnées des organisations syndicales signataires et le nom de leurs représentants.

Les établissements d'ALLIANCE EMPLOI procéderont à l'élection des représentants du personnel dès que les seuils légaux d'effectifs auront été atteints. Les élus des différents établissements pourront participer à la commission de suivi des 35 heures instituée par l'article 12 de l'accord du 20 décembre 1999.

### **Article 2.2.7 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail**

Les dispositions applicables aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur.

#### **1) Compétence**

En cas d'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du groupement d'employeurs, la mission de ce dernier est dévolue au délégué du personnel qui sera en relation avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice.

Dans le cas où un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans les conditions légales en vigueur au sein du groupement, il mènera également sa mission en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice.

Les parties conviennent que les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice bénéficieront des mêmes équipements individuels et collectifs que les salariés de ces entreprises.

### **Article 2.2.8 Le Comité d'Entreprise**

Les dispositions applicables au comité d'entreprise résultent de celles relevant de la réglementation en vigueur. La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années.

#### **1) Comité d'entreprise et CHSCT**

Au niveau de la région Nord Pas de Calais, ALLIANCE EMPLOI, pour l'ensemble des établissements, met en place un comité d'entreprise/ CHSCT se substituant aux

comités d'entreprises et CHSCT mis en place dans les établissements de plus de 50 salariés.

Ce comité d'entreprise / CHSCT sera doté de la personnalité civile. Il déterminera, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le code du travail en matière de comité d'entreprise et de CHSCT.

### **a) Composition**

Les membres de ce comité d'entreprise / CHSCT seraient élus suivant les dispositions légales en matière d'élection du comité d'entreprise et le nombre de membres sera fixé en référence aux dispositions du R 2324-1 (ancien R 433-1) du code du travail qui fixe la composition de la délégation du personnel pour le comité d'entreprise de la manière suivante :

- pour un effectif compris entre 50 à 74 salariés, 3 titulaires et 3 suppléants
- pour un effectif compris entre 75 à 99 salariés, 4 titulaires et 4 suppléants
- pour un effectif compris entre 100 à 399 salariés, 5 titulaires et 5 suppléants
- pour un effectif compris entre 400 à 749 salariés, 6 titulaires et 6 suppléants
- pour un effectif compris entre 750 à 999 salariés, 7 titulaires et 7 suppléants
- pour un effectif compris entre 1000 à 1999 salariés, 8 titulaires et 8 suppléants
- et suivant de l'article R 2324-1 (R 433-1).

De même, pour un effectif occupant plus de 500 salariés et comme le prévoit les dispositions de l'article L 2324-11 (L 433-2, al 3) du code du travail, le personnel d'encadrement, s'il existe, aura au moins un délégué titulaire.

### **b) Crédits d'heures**

Compte tenu de la double mission impartie, les crédits d'heures de 20 heures par titulaire pour les membres du comité d'entreprise seront majorés de 10 heures. Soit 30 heures au total par titulaire pour l'ensemble de la mission.

Ces heures de délégation feront l'objet d'un maintien de salaire. De plus, ce crédit d'heures pourra être pris aussi bien par le titulaire que le suppléant dans la limite du crédit de 30 heures du titulaire, et ceci sans dépassement possible, et avec accord du titulaire.

Les réunions obligatoires du comité d'entreprise se tiendront une fois par mois. Les réunions obligatoires du CHSCT se tiendront une fois tous les trimestres civils. Il ne pourra y avoir juxtaposition des réunions "comité d'entreprise" et "CHSCT", ces réunions n'ayant pas les mêmes finalités.

Les temps passés aux réunions seront considérés comme temps de travail effectif. Les personnes participantes aux réunions seront remboursées de leurs frais de déplacement sur la base du tarif fiscal en vigueur. De même, dans le cadre de leurs missions et sur justificatifs les frais de déplacements engagés seront pris en charge par le groupement.

### **c) Modalités d'exercice**

Les dispositions applicables aux membres du comité d'entreprise / CHSCT sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur en matière de membres du comité d'entreprise, et ceci plus particulièrement en matière de protection légale dans le cadre de l'article .....L 436-1 visant la protection du membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise.

Les établissements devront permettre aux membres du comité / CHSCT d'exercer au mieux leur mission et notamment de leur faciliter la transmission des informations économiques entre les salariés et le comité d'entreprise / CHSCT.

Dans le cadre de sa mission liée au CHSCT, le comité d'entreprise / CHSCT mènera sa mission auprès des salariés des établissements en terme de formation (ex : consignes, incendie, secourisme) et en terme de sensibilisation (ex : déplacements trajets et conduite automobile = actes de travail).

De même, il sera amené, dans les limites de ses possibilités, à accomplir sa mission en liaison avec le CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

### **d) Budget de fonctionnement et budget d'œuvres sociales**

ALLIANCE EMPLOI verse au comité d'entreprise / CHSCT une subvention destinée à assurer son fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.2% de la masse salariale brute. Un versement s'effectuera en début d'année pour l'année à venir. Ce versement, faisant figure d'acompte, s'effectuant sur la base de la masse salariale de l'année précédente. La régularisation de l'année de référence s'effectuera dès la connaissance de la masse salariale de celle-ci, soit après l'établissement de la DADS de l'année de référence en début d'année suivante.

ALLIANCE EMPLOI verse au comité d'entreprise / CHSCT une subvention destinée à financer ces activités sociales et culturelles d'un montant annuel équivalent à 0.2% de la masse salariale brute. Le versement s'effectuera sur la même trame que le versement du budget de fonctionnement.

Les règles de gestion de l'utilisation de ses fonds se font en stricte conformité à la législation en matière de gestion de budget lié au fonctionnement et aux prérogatives du comité d'entreprise (référence au code du travail art L 2323-83 et 87 L 432-8 et R 2323-20 (R 432-2)).

## **Article 2.2.9 Le Délégué du Personnel**

Les dispositions applicables aux délégués du personnel sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur. La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

### **1) Missions**

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code de travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés du groupement d'employeurs pourront faire appel au délégué de leur établissement pour les questions relevant de leurs conditions de travail, d'hygiène et de sécurité pour lesquelles ils peuvent aussi contacter le délégué du personnel ou le CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont mis à disposition

## **2) Crédits d'heures**

Le groupement d'employeurs est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les groupements dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dix heures par mois dans les autres.

## **3) Moyens d'action**

L'établissement est tenu de mettre à la disposition du délégué des moyens matériels simples (ex. : panneaux d'affichage, correspondance,...) afin de faciliter les échanges avec les salariés de l'établissement. L'établissement devra prévoir les modalités pratiques qui permettront aux délégués d'exercer au mieux leur mission et notamment les conditions dans lesquelles ils pourront avoir accès aux entreprises utilisatrices.

Le délégué du personnel de l'établissement peut être en liaison avec les institutions représentatives de l'entreprise ou établissement dans lesquels les salariés sont mis à disposition.

Les délégués du personnel des entreprises utilisatrices doivent être en mesure de connaître le délégué du personnel de l'établissement. Ce dernier devra donc communiquer aux délégués du personnel des entreprises utilisatrices la liste des délégués du personnel élus en son sein en précisant leurs coordonnées ainsi que le moyen de les contacter.

En cas d'absence de comité d'entreprise au sein de l'établissement, le délégué devra bénéficier des informations économiques pour mener à bien sa mission.

## **4) Instances Représentatives propres à chaque établissement**

Au niveau de chaque établissement d'au moins 11 salariés seront mis en place des délégués du personnel dans le cadre des dispositions de l'article L 2314-1 du code du travail.

Les crédits d'heures des Délégués du personnel seront fonction de la taille de l'établissement conformément à l'article L.2315-1 du code du travail.

Aux dispositions légales dévolues aux délégués du personnel, il sera ajouté à ces derniers une mission de coordinateurs sécurité mettant l'accent sur le rôle du délégué du personnel vis à vis du CHSCT en regard notamment à l'article L 4212-13 qui précise,

*" Le CHSCT se prononce sur toutes questions de sa compétence dont il est saisi.... par les délégués du personnel "*.

Une sensibilisation plus forte serait faite sur cette mission prévue initialement dans les textes pour faire remonter à l'instance régionale tout problème lié à l'hygiène, la sécurité, les Conditions de travail des salariés de l'établissement mis à disposition auprès de l'entreprise adhérente.

## **Article 2.2.10 Le Délégué Syndical**

### **1) Généralités**

Les dispositions applicables au délégué syndical sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Dans un établissement de moins de cinquante salariés un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat conformément aux dispositions de l'article L 2143-6 du code du travail.

L'établissement doit mettre à disposition du délégué syndical et des salariés des moyens simples afin de faciliter leurs échanges et leurs contacts. Il devra donc communiquer à ses salariés ainsi qu'aux entreprises utilisatrices la liste des délégués syndicaux du groupement en précisant leurs coordonnées et les moyens de les contacter.

### **2) Négociation paritaire au sein d'Alliance Emploi**

A l'occasion des négociations paritaires portant sur les salaires conventionnels minimums, sur les dispositions relatives à l'emploi et la formation professionnelle, sur l'application des accords paritaires et de l'accord concernant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, les délégués syndicaux peuvent se faire assister d'un représentant dûment mandaté par une confédération syndicale reconnue représentative au sens de l'article L 2121-1 du code du travail.

### **3) Représentation syndicale**

ALLIANCE EMPLOI, pour l'ensemble des établissements, met en place une délégation syndicale se substituant à la représentation collective et syndicale des établissements de plus de 50 salariés.

#### **4) Composition**

Le nombre de délégués syndicaux du groupement serait déterminé en fonction des seuils d'effectifs fixés de la manière suivante, soit :

- 1 délégué de 50 à 500 salariés au sens de l'article L 2141-11 pour le calcul de l'effectif,
- 2 délégués de 500 à 1999 salariés,
- 3 délégués de 2000 à 3999 salariés,
- 4 délégués de 4000 à 9999 salariés,
- 5 délégués au delà de 9999 salariés,

#### **5) Crédits d'heures**

Chaque délégué syndical se voit attribuer un crédit d'heure de :

- 10 heures par mois dans le cadre d'un effectif au sens de l'article L 2141-11 de 50 à 150 salariés,
- 15 heures par mois dans le cadre d'un effectif "de 151 à 500 salariés,
- 30 heures par mois dans le cadre d'effectif au "de plus de 500 salariés.

Ces heures de délégation feront l'objet d'un maintien de salaire.

Les temps passés aux réunions seront considérés comme temps de travail effectif. Les personnes participantes aux réunions seront remboursées de leurs frais de déplacement sur la base du tarif fiscal en vigueur. De même, dans le cadre de leurs missions, et sur justificatifs, les frais de déplacements engagés seront pris en charge par les établissements dans une limite annuelle de 2000 km par syndicat.

Les frais engagés pour les délégués syndicaux seront supportés par l'ensemble des établissements.

#### **6) Modalités d'exercice**

Les dispositions applicables au délégué syndical sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur, et ceci plus particulièrement en matière de protection légale dans le cadre de l'article L 2411-3 visant la protection du délégué syndical.

ALLIANCE EMPLOI doit mettre à disposition du délégué syndical et des salariés des moyens simples afin de faciliter leurs échanges et leurs contacts. Il devra donc communiquer à ses salariés ainsi qu'aux entreprises utilisatrices la liste des délégués syndicaux du groupement en précisant leurs coordonnées et le nom de l'établissement les employant et les moyens de les contacter.

De plus, toutes facilités leurs seront accordées pour organiser et préparer leurs réunions syndicales et de travail dans le cadre de leurs mandats en terme de réservation de salles de réunion, d'accès aux photocopieurs, d'utilisation de fournitures et ceci par l'intermédiaire des établissements les plus proches. Cette liste n'étant pas exhaustive.

De même, il est convenu qu'une réunion annuelle conviant les salariés d'ALLIANCE EMPLOI pourra s'organiser dans le cadre du budget de congé économique, sociale et syndicale de 0,08 pour mille, et ceci dans un but d'échanges mutuels.

## 7) Suivi des moyens propres aux instances

A la demande des parties signataires et après fonctionnement des instances, un bilan de moyen mis à disposition des représentants du personnel sera établi. Au vu de celui-ci, la négociation d'une éventuelle adaptation de ces moyens en rapport aux carences constatées sera tenue.

### SCHEMA DIRECTEUR

ENTITES	INSTANCES	ATTRIBUTIONS	REPRESENTATION	CREDIT D'HEURES
<b>ALLIANCE EMPLOI</b>	<i>DELEGUES SYNDICAUX</i>	Négociation collective. Accords paritaires. Grille salariale.  Commission paritaire	1 délégué syndical par syndicat nommé parmi les salariés des établissements + 1 représentant par syndicat représentatif.	15 heures par mois (ent. de plus 150 salariés à moins de 500 salariés) 30 heures par mois (ent de plus de 500 salariés).
	<i>CE/CHSCT</i>	Consultations obligatoires Economiques et Professionnelles. Gestion des activités sociales et culturelles.  Hygiène et sécurité. Conditions de travail.	6 membres titulaires et 6 membres suppléants élus.	20 heures par mois  +  10 heures par mois  = soit 30 heures par mois par titulaire.
<b>ETABLISSEMENTS</b>	<i>DELEGUES DU PERSONNEL</i>	Réclamations individuelles. Intervention auprès de l'inspection du travail. Coordinateurs CHSCT.	nombre de titulaire et suppléant suivant la taille de l'établissement d'au moins onze salariés.	10 heures < 50 salariés  à  15 heures > 50 salariés.

## **8) Caducité de l'accord**

Compte tenu de la proposition présentée ci-dessus, et dans le but de ne pas superposer des instances représentatives ayant les mêmes finalités et les mêmes prérogatives, les parties signataires conviennent expressément que si dans le cadre d'un litige et de son éventuel résolution judiciaire, il advenait qu'à la demande d'une organisation syndicale, d'une administration, d'un salarié d'un établissement, un établissement soit mis dans l'obligation de procéder à la mise en place d'instances représentatives propres, tels que comité d'établissement, comité d'entreprise, délégation unique du personnel, CHSCT, ou nomination d'un délégué syndical par une organisation syndicale représentative, les instances prévues au présent accord deviendraient caduques dès l'obligation faite au groupement de se conformer aux dispositions strictes des articles L 2143-3 et suivant, en matière de délégué syndical, L 2321- 1 et suivant en matière de comité d'entreprise, L 2326-1 et suivant en matière de délégation unique du personnel, L 4611-1 et suivant en matière de CHSCT.

Dans le cadre de cette caducité, chaque établissement en fonction de la taille de ses effectifs mettra en place les instances prévues de part l'application stricte du code du travail.

De même, dans cette hypothèse de caducité prononcée, il est convenu que les budgets de fonctionnement et d'œuvres sociales attribués par le présent accord ne s'appliqueront pas aux futurs comités d'entreprise mis en place au sein des établissements de plus de 50 salariés. Ces budgets se conformeront à l'application de la législation et des accords conventionnels s'appliquant au sein d'ALLIANCE EMPLOI.

De ce fait, il est convenu expressément qu'en aucun cas les pourcentages de budget ou le montant des euros accordés par le présent accord feront références pour ces futurs comités d'entreprise.

## **9) Révision/Dénonciation**

### **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision par voie d'avenant par l'une ou l'autre des parties signataires. La partie qui demandera la révision du présent accord devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard.

### **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires avec un préavis de trois mois. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusée de réception et donnera lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

## **Article 2.2.11 Mutualisation des heures de délégation**

La mise à disposition des salariés d'ALLIANCE EMPLOI auprès des entreprises adhérentes ne doit pas être un frein à l'exercice normal des mandats de représentation du personnel.

La mutualisation des heures de délégation a pour objectif de répondre aux modalités particulières de fonctionnement du groupement d'employeurs, et plus particulièrement de :

- permettre aux représentants du personnel élus par les salariés (délégués du personnel, membres du Comité d'Entreprise et du CHSCT) et aux délégués syndicaux d'exercer leurs mandats – ils seront désignés ci-après sous l'appellation RP/DS,
- faciliter la mise à disposition et assurer le maintien dans l'emploi des RP/DS, et contribuer à leur développement professionnel,
- assurer la qualité du service demandé par les entreprises adhérentes et rendu par tous les salariés d'ALLIANCE EMPLOI, y compris par les RP/DS.

Avec la volonté de prendre en compte la représentation du personnel dans le but de garantir la qualité du dialogue social.

### **Les principes et modalités de fonctionnement :**

#### **Heures de délégation mutualisées :**

*Seront mutualisées les crédits d'heures relatifs aux mandats octroyés aux RP/DS :*

- les délégués du personnel titulaires des établissements d'ALLIANCE EMPLOI, soit 10 heures par mois pour les établissements compris entre 11 et 50 salariés ETC et 15 heures par mois pour les établissements de plus de 50 salariés ETC, en l'état actuel,
- les membres titulaires du CE/CHSCT d'ALLIANCE EMPLOI, soit 20 heures par mois au titre du CE et 10 par mois au titre du CHSCT en l'état actuel,
- les délégués syndicaux, soit 15 heures par mois pour un effectif ETC (équivalent temps complet) d'ALLIANCE EMPLOI compris entre 150 et 500 salariés, et 30 heures par mois pour un effectif supérieur à 500 salariés ETC.

Ainsi un crédit annuel d'heures sera attribué à l'ensemble des représentants du personnel titulaire et délégués syndicaux, toutes organisations syndicales confondues. L'année de référence est l'année civile.

L'utilisation de ces crédits d'heures est considérée comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Plus particulièrement, il est précisé que le représentant du personnel sera rémunéré selon les mêmes bases que lors de sa période de mise à disposition de la période en cours (base 35 heures) avec un salaire plancher fixé à la valeur du salaire de la grille salariale en cours correspondant à leur classification multiplié par 1,08 ( correspondant à un salaire incluant un treizième mois).

En contrepartie de la mutualisation des heures, chaque représentant du personnel s'engage à ne pas dépasser le crédit d'heures annuel global affecté.

Toutefois, dans l'hypothèse d'un dépassement tout à fait exceptionnel du crédit annuel d'heures, les parties signataires s'engagent à se réunir dans les deux mois de la constatation afin de mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives.

Bien entendu, cela ne remet pas en cause le droit des représentants du personnel à s'absenter de leur poste de travail afin qu'ils puissent participer à toute réunion à l'initiative d'ALLIANCE EMPLOI.

Ainsi, les RP/DS qui ne sont pas en période de travail planifiée auprès d'un adhérent participent aux réunions de DP, CE, CHSCT, commission paritaire et ce suivant leurs mandats sans que cela n'affecte les heures mutualisées.

### ***Intérêt de la mutualisation :***

L'intérêt de mutualiser est de permettre aux représentants du personnel d'exercer efficacement leur mission et de planifier, dans toute la mesure du possible.

Pour les instances représentatives, c'est de planifier les permanences sur des activités qui sont programmées sur l'année : préparation des réunions de CE, préparation des activités (colis de Noël, voyages des salariés, préparation des commissions paritaires etc...).

Pour Alliance Emploi, connaître la planification des permanences des représentants du personnel permet de pouvoir s'engager sur une activité précise des salariés/représentants auprès des adhérents.

C'est ainsi mieux satisfaire l'adhérent tout en garantissant un meilleur fonctionnement des instances représentatives du personnel.

### ***Modalités de la mutualisation :***

En fonction des mandats en cours des délégués syndicaux et des représentants élus titulaires, il est calculé la masse d'heures mutualisées de l'année calendaire du mandat.

En fonction des besoins planifiés par les RP/DS pour tenir une permanence pour le bon fonctionnement de leurs instances sur l'année calendaire du mandat, il est dégagé un nombre d'heures de fonctionnement nécessaire. Ce nombre vient en diminution de la masse d'heures mutualisée.

Le solde des heures non utilisées ainsi obtenu est appelé « la réserve ». Celle-ci est découpée en 3 éléments : une réserve « heures DP », une réserve heures CE/CHSCT, une réserve heure DS.

L'utilité de ces réserves est de faire face à des tâches non prévues, telles que le surcroît d'activité occasionné par l'organisation d'un voyage par le CE (réserve CE) ou un événement d'importance lié à l'organisation d'ALLIANCE EMPLOI nécessitant un travail supplémentaire en commission paritaire (réserve DS), ou un événement lié à l'assistantat d'un salarié pour une demande individuelle (réserve DP).

L'utilisation des heures «réserves» se fait avec un délai de prévenance suffisant de l'encadrement d'ALLIANCE EMPLOI et ceci afin de garantir l'objectif de satisfaction des adhérents.

Ainsi, pour chaque absence avec utilisation des heures « réserves », le salarié informe au préalable son supérieur hiérarchique au sein d'ALLIANCE EMPLOI dans un délai de 72 heures sauf en cas de force majeure.

Dans l'hypothèse du non respect de ce délai de prévenance les heures « réserves » pourront ne pas être allouées ».

Il est d'ailleurs précisé que toutes les heures de délégation doivent prioritairement être prises pendant le temps de travail.

La mutualisation ne porte que sur les heures de délégation, chaque élu garde les prérogatives de son mandat. Un DP (non-membre du CE) n'assiste pas au CE, un DS ne vient pas à une réunion de DP à la place du DP de l'établissement, etc.

### **Octroi nominatif des permanences et des mises à disposition des RP/DS**

Tout RP/DS, bénéficiaire d'heures de délégation mutualisées, est mis à disposition d'entreprise(s) au moins pour un tiers de son temps de travail annuel par année calendaire.

En mai et en novembre de chaque année, le CE, les DP et les DS expriment à ALLIANCE EMPLOI les besoins planifiables au cours du semestre suivant, pour l'exercice des mandats des RP/DS, par fonction (RP, DS), et de façon nominative.

Compte tenu, d'une part, de ces besoins, et, d'autre part, des besoins des entreprises adhérentes, ALLIANCE EMPLOI établit une proposition de planning semestriel des RP/DS : soit de mise à disposition auprès des entreprises, soit "en délégation planifiée" c'est à dire avec utilisation du crédit d'heures annuel mutualisé.

Ce planning est proposé au cours des séances de comité d'entreprise de juin et de décembre. Sur ce point, les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux sont présents et valident à la majorité des présents le temps des RP/DS affecté de façon planifiée à leurs mandats au cours du semestre suivant.

Le bon fonctionnement des instances représentatives, l'effectivité de la mise à disposition de chaque RP/DS au sein des entreprises adhérentes, l'exercice effectif de chaque représentant de son mandat sont des principes qui doivent entrer en considération pour l'établissement des plannings.

Dans le cas où le CE ne validerait pas la proposition d'ALLIANCE EMPLOI, la Commission paritaire serait saisie afin de parvenir au meilleur compromis, l'objectif étant toujours de privilégier une résolution amiable.

## CHAPITRE 3.1 CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 3.1.1 La formation du contrat de travail

Lors de son embauche, il sera remis à chaque salarié un exemplaire du présent Accord conventionnel et des avenants et annexes s'y rapportant, ainsi qu'un exemplaire du règlement intérieur de l'établissement concerné, s'il existe.

Il est nécessaire qu'un écrit soit établi entre les parties lors de la conclusion d'un contrat de travail. Ce dernier devra notamment préciser :

- la zone d'activité de l'établissement dans laquelle le salarié pourra travailler
- le ou les types d'emplois occupés
- la date de début de la relation de travail
- le montant et les éléments de la rémunération de base
- la durée prévisionnelle de travail
- la convention collective applicable
- le régime de prévoyance
- la liste des entreprises adhérentes au moment de la signature du contrat de travail

Il est convenu qu'en raison même des exigences de l'établissement, le lieu de travail ainsi que l'emploi occupé pourra être modifié et que cette modification constituera alors un changement des conditions de travail.

Un avenant au contrat de travail devra être établi en cas de modification d'un des éléments du contrat de travail.

Ne sont pas considérés comme une modification du contrat de travail le changement de lieu de travail dans la zone d'activité de l'établissement, le changement d'horaire de travail ainsi que le changement d'emploi à l'intérieur de cette même zone d'activité.

### Article 3.1.2 Période d'essai

Tout engagement sera précédé d'une période d'essai selon une durée variable en fonction du niveau de qualification :

- Ouvriers - Employés : 1 mois
- Techniciens Agents de Maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois.

Hormis le cas du salarié Ouvrier – Employé, cette période d'essai est renouvelable une fois pour une durée équivalente sous réserve d'obtenir l'accord du salarié. Ce renouvellement sera notifié au salarié par écrit avant la fin de la période d'essai initiale.

Dans la mesure du possible, l'essai sera effectué à l'intérieur des différentes entreprises au sein desquelles le salarié sera mis à disposition afin, d'une part, que l'établissement concerné puisse mieux appréhender les aptitudes professionnelles du salarié, et d'autre part, que ce dernier puisse saisir au mieux les principes de fonctionnement du groupement d'employeurs et appréhender les différents postes qu'il sera amené à occuper.

Toutefois, les parties tiennent compte de l'impossibilité pratique et spécifique du groupement d'employeurs de faire effectuer la totalité de la période d'essai en une fois dans toutes les entreprises adhérentes dans lesquelles le salarié recruté sera mis à disposition.

C'est pourquoi, il est convenu que durant la première année du CDI et en dehors de la 1<sup>ère</sup> entreprise adhérente où le salarié est mis à disposition et dans laquelle il pourra effectuer la totalité de sa période d'essai, le salarié devra effectuer une période d'adaptation d'une durée de deux semaines dans chaque nouvelle entreprise adhérente où il sera mis à disposition.

A l'issue de chaque période d'adaptation, 2 possibilités seront offertes au groupement d'employeurs ainsi qu'au salarié :

- soit la période d'adaptation a été concluante : la relation contractuelle est maintenue,
- soit le salarié ou l'établissement n'est pas satisfait de cette période. Dans ce cas, l'établissement proposera au salarié de transformer son CDI en travail intermittent. En cas de refus du salarié, le groupement en tirera toutes les conséquences.

Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi. La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout instant sans préavis ni indemnités.

## **CHAPITRE 3.2 EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 3.2.1 Conditions de travail**

Conformément à l'article L 1253-9 et L 1253-10 du code du travail, l'entreprise utilisatrice est responsable pour chaque salarié concerné des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu du travail. Ces conditions d'exécution ont essentiellement trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. Les salariés d'ALLIANCE EMPLOI ont accès dans les mêmes conditions que les salariés des entreprises utilisatrices aux équipements collectifs mis à dispositions de ces derniers. Cependant, l'établissement devra s'assurer de la conformité juridique des modalités d'aménagement du temps de travail en vigueur au sein des entreprises utilisatrices et il mettra en œuvre les outils de contrôle individualisés du temps de travail prévus par l'accord de réduction du temps de travail figurant en annexe du présent texte.

### **Article 3.2.2 Durée du travail**

Les dispositions en matière de durée du travail sont prévues par l'accord de réduction du temps de travail qui figure en annexe.

#### **1) Le temps partiel**

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée annuelle du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale et ce, dans la limite des possibilités qu'offrent l'organisation du travail. Leur durée du travail doit être fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L3123-1 du code du travail.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel au sein du groupement d'employeurs ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le groupement porte alors à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

#### **2) Le temps partiel modulé**

Le recours au temps partiel modulé est utilisé par les établissements lors de l'embauche d'un salarié pour une durée qui doit permettre à l'établissement, à la demande du salarié, de trouver une complémentarité permettant d'offrir au salarié un emploi à temps complet.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail des salariés à temps partiel peut varier dans la limite du tiers de la durée contractuelle sur tout ou partie de l'année. Cette disposition qui concerne l'ensemble des salariés à temps partiel de l'entreprise est assortie du respect du minimum hebdomadaire moyen de 20 heures ou mensuel moyen de 86 heures, sauf souhait du salarié. La séquence minimale de travail journalier est fixée à 3 heures.

Les modalités de décompte et de contrôle du temps de travail sont identiques à celles prévues par l'accord de réduction du temps de travail situé en annexe. Les horaires communiqués au salarié ne peuvent être modifiés moins de 7 jours à l'avance.

Le nombre de salariés embauchés à temps partiel modulé ne pourra, pour un même établissement, être supérieur à 20% du nombre total de salarié embauchés par cet établissement.

### **3) Le travail intermittent**

Des contrats de travail pourront être conclus au sein des établissements afin de pourvoir les emplois permanents.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat, obligatoirement écrit, mentionne notamment :

- la qualification du salarié
- les éléments de la rémunération
- la durée annuelle minimale de travail du salarié
- les périodes de travail
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder 10% de cette durée.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des établissements d'Alliance Emploi, les périodes de travail ne pourront pas être modifiées sans l'accord du salarié ; les horaires planifiés à l'intérieur de ces périodes pourront être modifiés sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours sauf accord du salarié concerné.

Le nombre maximum de semaines à 44 heures est fixé pour les salariés intermittents comme pour les salariés à temps complet au prorata de leur temps de présence. Aucune séquence de travail ne pourra être inférieure à 3 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complets. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

#### **4) Contrôle du temps de travail**

##### **a) Modalités**

La spécificité du groupement d'employeurs appelle à la mise en place de modalités de contrôle du temps de travail de ses salariés mis à disposition, en raison de l'aménagement particulier du temps de travail de chaque entreprise utilisatrice. L'établissement concerné décomptera donc la durée du travail de chaque salarié selon les modalités suivantes :

- Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
- Chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées pour chaque salarié.

Ce décompte sera effectué sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice qui le transmet à l'établissement afin que celui-ci tienne un décompte du temps de travail de chaque salarié.

L'écart par rapport à la durée moyenne du travail est suivi dans un compte individuel. En accord avec la hiérarchie, le salarié pourra utiliser les heures de son compte individuel par heure(s), demi-journée(s), voire semaine(s) entière(s).

Que l'absence soit payée ou non payée (congrés payés, jours fériés, maladie, maternité, accident du travail), la durée de cette absence au regard de l'annualisation sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire ou quotidienne que le salarié aurait dû effectuer.

A la fin de la période annuelle, un bilan est tiré sur les douze mois écoulés.

Si, à l'initiative du groupement :

- Le solde est positif, ces heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25% ou sont versées avec leur majoration dans un Compte Epargne Temps à la demande du salarié.
- Le solde est négatif, les heures sont alors considérées comme effectuées et le compteur individuel du calendrier remis à zéro pour les salariés concernés par le poste.

Dans les autres cas, on calcule alors le solde net du salarié en faisant la différence entre le solde du compteur individuel du salarié et celui du calendrier en application de l'horaire variable.

Si le solde est négatif, les heures dues par le salarié sont à récupérer l'année suivante.

## **b) Report d'heures**

Au cours de l'année 2004 certaines entreprises adhérentes, confrontées à des difficultés conjoncturelles, ont diminué voire supprimé tout recours aux salariés d'ALLIANCE EMPLOI, en particulier pour les établissements Artois Emploi et Quatuor. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont signé pour une durée d'une année un accord permettant un report d'heures non effectuées pour les salariés des établissements Artois Emploi et Quatuor. Ce report d'heures était soumis à certaines conditions et limité à 35 heures par personne concernée. Il concernait le report sur 2005 des heures de l'année 2004 après clôture des compteurs à fin décembre 2004.

L'année 2005 a de nouveau engendré ce type de problème, entraînant un réel manque à gagner, car les heures non effectuées en 2005 mais payées aux salariés (mensualisation) n'ont pas été facturées aux entreprises utilisatrices adhérentes.

Dans ce contexte, ALLIANCE EMPLOI a proposé aux partenaires sociaux, qui ont accepté, un accord permettant de reporter sur l'année suivante une partie des heures payées mais non travaillées au cours d'une année.

### **✓ Rappel sur le décompte du temps de travail au sein d'ALLIANCE EMPLOI**

Pour répondre aux besoins d'adaptation d'ALLIANCE EMPLOI et aux souhaits des personnes d'avoir un suivi de leur activité et une régularité de leur rémunération mensuelle, le décompte du temps de travail pour tout le personnel se fait dans le cadre d'une période de référence annuelle.

### **Les rémunérations de base sont versées mensuellement indépendamment du temps de travail décompté sur le mois.**

Il a été convenu que l'annualisation ne doit pas avoir pour effet de porter la durée journalière de travail effectif au delà de dix heures et la durée hebdomadaire de travail effectif au delà de 48 heures sur une semaine et 44 heures sur 8 semaines consécutives, sauf dérogation dans les cas fixés par les dispositions législatives, réglementaires, ainsi que conventionnelles liées à l'accord sur le travail du dimanche et des jours fériés. De plus l'horaire hebdomadaire ne peut excéder 44 heures pendant 20 semaines maximum.

### **✓ Décompte des heures de travail dans un cadre annualisé : solde négatif**

Dans le cadre d'un horaire individualisé, les heures de travail supérieures ou inférieures à l'horaire légal hebdomadaire moyen effectif, sont comptabilisées tout au long de la période de référence annuelle dans un "compteur temps".

Les éventuelles contraintes liées à une activité accrue et engendrant un surcroît de travail sont, elles aussi, comptabilisées tout au long de l'année.

Le solde du compteur temps est établi en fin de période annuelle de référence.

Il est convenu qu'en fin de chaque année, il sera possible d'effectuer un report partiel, sur l'année suivante, d'heures payées mais non travaillées au cours de l'année échue correspondant à un compteur négatif, et ceci sous les conditions suivantes :

- le report d'une année sur l'autre ne peut dépasser 35 heures par salarié ;
- un accord détaillé sur les salariés concernés et sur le montant des heures à reporter est signé, d'une part, par le Directeur de l'établissement concerné, et, d'autre part, par les délégués du personnel de l'établissement, ou, à défaut, par l'un des délégués syndicaux ;
- les salariés concernés donnent leur accord par écrit.

✓ **Situation des salariés sortant en cours de période**

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité des heures de la période du fait de son départ d'ALLIANCE EMPLOI au cours de la période annuelle de référence, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, la régularisation des heures payées et non travaillées étant plafonnée à 70 heures.

✓ **Commission de suivi**

La commission de suivi, composée des signataires du présent accord, mise en place au sein d'ALLIANCE EMPLOI ajustera et / ou complétera les dispositions pratiques nécessaires au bon fonctionnement de l'accord.

Toute utilisation de ce dispositif donnera lieu à une information en fin de période annuelle de référence aux membres de la commission paritaire.

Cette commission se réunit au moins trois fois chaque année.

## **5) Aménagement du temps de travail**

Compte tenu de l'objet même d'ALLIANCE EMPLOI, la durée du travail de chaque salarié pourra être envisagée de manière individualisée et annualisée. Pour cela, les établissements utiliseront les possibilités offertes par la modulation du temps de travail issues de l'article L3122-9 et suivants du code du travail.

Le recours à la modulation du temps de travail a pour but de favoriser le développement de l'emploi, l'adaptation aux variations d'activité des entreprises adhérentes et la limitation des heures supplémentaires et, dans la mesure du possible, du recours au chômage partiel.

Pour les salariés à temps complet, l'horaire hebdomadaire ne pourra excéder 44 heures, et ce, pendant 20 semaines maximum par an. Le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles cet horaire pourra être effectué ne pourra excéder 8 semaines.

### **a) Modalités**

La modulation du temps de travail nécessite l'information et la consultation des représentants du personnel, s'ils existent, sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à une telle mesure, et ce, dans un délai de 15 jours calendaires avant le début de la période de modulation.

Les éléments prévisionnels suivants seront communiqués :

- la durée prévisible des périodes de modulation,
- la période ou les périodes de modulation et la programmation indicative collective et / ou individuelle,
- le personnel concerné par la modulation,
- l'incidence sur l'emploi,
- les noms des entreprises avec les délais de prévenance applicables ainsi que celui de l'établissement concerné,
- les fonctions occupées.

### **b) Programmation de la modulation**

La programmation de l'activité de l'établissement dépend principalement de celle établie par les entreprises utilisatrices et des différentes modalités d'aménagement du temps de travail auxquelles elles ont recours. Chaque entreprise définit sa propre programmation et négocie ses délais de prévenance et les différentes modalités d'aménagement du temps de travail. Les salariés de l'établissement doivent donc les suivre et s'y adapter.

La modulation fait l'objet d'une programmation prévisionnelle annuelle, définissant de façon indicative les modalités de l'activité envisagée par salarié au sein de chaque entreprise utilisatrice.

La programmation est définie pour la durée de la modulation, qui correspond à une période de douze mois. Cette période annuelle est fixée par les établissements en respectant les dispositions fixées précédemment. En cas de modification de la période annuelle les représentants élus du personnel ou les représentants mandatés seront informés et consultés au moins 15 jours avant le début de la nouvelle période.

La programmation retenue fixe les durées hebdomadaires prévisionnelles et sera portée sur l'annexe annuelle au contrat de travail des salariés concernés faisant mention des lieux de travail. Cette annexe sera transmise dans les quinze jours qui précèdent la période concernée.

### **c) Modifications de la programmation**

Toutes les modifications nécessaires de cette programmation font l'objet d'une information des représentants du personnel et des salariés selon le délai de prévenance en vigueur dans l'entreprise utilisatrice moins un jour, et ce, avant sa mise en œuvre. Dans le cas de modifications dues aux règles de bonne gestion de l'établissement, le délai de prévenance sera de quinze jours.

Dans les cas d'urgence ou en cas de nécessité de bonne gestion de l'entreprise, le délai de prévenance pourra être ramené à trois jours et faire l'objet d'une information aux représentants du personnel dans le mois qui suivra la modification. Cette information sera également communiquée à la commission de suivi lors de ses réunions.

L'utilisation répétitive du délai de prévenance de 3 jours fera l'objet d'une contrepartie au bénéfice du salarié concerné. Cette contrepartie sera étudiée

ultérieurement dans le cadre de la commission de suivi instituée par le présent accord conventionnel lorsqu'il sera possible d'en tirer des enseignements significatifs au regard de l'ensemble des établissements.

#### **d) Suivi**

Compte tenu de la fluctuation des horaires et des différentes modalités d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises utilisatrices, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

Chaque salarié bénéficiera d'informations mensuelles sur son temps de travail total depuis le début de chaque période de modulation. Ces informations sont au nombre de 2 :

- le temps de travail effectif réel
- l'écart par rapport à la moyenne de 35 heures

En cas de périodes non travaillées, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telles que arrêts maladie, accident, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

#### **6) Journée de solidarité**

Les parties au présent accord conviennent que les salariés de chaque établissement sont missionnés au sein de plusieurs entreprises adhérentes ayant déterminé leurs propres modalités de journée supplémentaire de travail en fonction ou non de l'application d'un accord collectif.

De ce fait, l'on peut considérer que chaque établissement fonctionne tous les jours de l'année. Ainsi, une journée de solidarité différente doit être adoptée pour chaque salarié et cette journée de solidarité correspondra à un jour antérieurement chômé notamment en application de dispositions conventionnelles, ou d'usage au sein des entreprises adhérentes.

Conformément aux dispositions de la loi du 30 juin 2004, cette journée de solidarité nationale est évaluée forfaitairement à 7 heures, chaque salarié devant travailler une journée de solidarité selon sa périodicité annuelle de temps de travail à 35 heures.

Ainsi, compte tenu d'une annualisation du temps de travail à périodicité différente en fonction du passage à 35 heures des établissements, les plafonds annuels d'heures sont calculés pour une année complète de la manière suivante :

365 jours ou 366 jours (année bissextile)

- nombres de jours de repos hebdomadaires

- nombre de jours de congés payés pris,

- nombres de jours fériés ouvrés – une journée de solidarité,

= nombres de jours à travailler / 5 = nombres de semaine X 35 heures = nombre d'heures de travail annuel.

Dans tous les cas, le jour de solidarité n'entraîne aucune rémunération supplémentaire et les salariés continuent à percevoir leur rémunération mensuelle habituelle.

La date d'application de cette mesure gouvernementale est au 1 juillet 2004. De ce fait pour 2004 et pour les établissements ayant une périodicité d'annualisation du temps de travail sur une année civile du 1 janvier au 31 décembre la journée de solidarité est évaluée forfaitairement 3,5 heures.

Par exemple pour un salarié ayant pris ses 5 semaines de congés payés en 2004 :

366 jours

- 104 jours de repos hebdomadaires,
- 25 jours de congés payés,
- 7 jours fériés- 0.5 fériés,

= nombres de jours à travailler/ 5 = nombres de semaines X 35 = 1613.5 heures de travail annuel sur 2004.

Afin de tenir un relevé des journées solidarité réalisées par les salariés, il sera demandé aux entreprises adhérentes d'informer ALLIANCE EMPLOI de la date de la journée solidarité qu'elles auront retenue.

Cette journée supplémentaire d'activité sera, conformément à la loi, reversée aux organismes URSSAF sous forme d'une contribution patronale obligatoire de 0.3 %.

### **Article 3.2.3 Travail du dimanche, des jours fériés et de nuit**

#### **1) Travail du dimanche**

Les parties au présent accord conviennent que dans le cas de mise à disposition d'un salarié d'ALLIANCE EMPLOI au sein d'une entreprise adhérente bénéficiant des dispositions de dérogations permanentes ou temporaires prévues par la loi au regard de l'article L 3132-3 du code du travail concernant l'obligation du repos dominical dans ces articles L . 3132-12 et R.3132-5 précisés par l'article R.3132-5, ainsi que dans ces articles L .3132-4 à 31 et L .3164-3 et L .3164-4, celui-ci se verra appliquer le même cycle de travail que les salariés de l'entreprise d'accueil, soit la possibilité de travailler le dimanche.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que les salariés du Groupement bénéficieront des mêmes avantages spécifiques liés au travail du dimanche qui sont accordés au sein de l'entreprise d'accueil. Cependant, compte tenu d'une programmation de l'activité liée à une annualisation du temps de travail en vertu des accords 35 heures signés le 20 décembre 1999, ces avantages spécifiques se traduiront en priorité sous la forme de paiement et non sous forme de récupération, dans le but ne pas déprogrammer l'activité inscrite dans le planning annuel du salarié. Par contre, la récupération pourra s'envisager si celle ci est prévue dans le programme d'activité indicatif prévu avec l'entreprise d'accueil.

#### **2) Travail des jours fériés**

L'entreprise utilisatrice dans le cadre de son activité peut être amenée à faire travailler le salarié mis à disposition par le Groupement durant les jours fériés. Compte tenu que le code du travail ne prévoit aucune disposition particulière pour le travail effectué un jour férié autre que le 1er mai, les parties conviennent que les dispositions de majoration de salaire prévues au sein de l'entreprise d'accueil s'appliqueront au

salarié mis à disposition par le groupement, et ceci toujours en vertu du caractère spécifique et exceptionnel que représente le travail d'un jour férié.

### **3) Travail de nuit**

L'entreprise utilisatrice dans le cadre de son activité peut être amenée à faire travailler le salarié mis à disposition par le Groupement durant des horaires de nuit. Compte tenu que se sont les accords conventionnels qui régissent les dispositions particulières en terme de majoration des heures de travail de nuit, les parties conviennent que les dispositions conventionnelles au travail de nuit de l'entreprise utilisatrice seront appliquées au salarié mis à disposition par le groupement, et ceci en vertu du caractère spécifique et exceptionnel que représente le travail de nuit.

#### **Article 3.2.4 Compte Epargne Temps**

Les parties signataires conviennent que les établissements peuvent créer un Compte Epargne Temps après information des salariés dans les conditions ci-après définies. Ce compte pourra être ouvert à la demande de tout salarié.

Tout salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée peut ouvrir un C.E.T.

Le C.E.T. sera alimenté à la demande du salarié par les jours de congés au-delà des 24 premiers jours ouvrables. Par ailleurs, il est instauré un repos de remplacement conformément à l'article L3121-24 du code du travail : les majorations de salaire applicables suivant la législation en vigueur sont remplacées pour tous les salariés par un repos d'une durée équivalente à cette majoration se cumulant avec le repos obligatoire. La substitution s'effectue sur la totalité des heures concernées.

Ainsi les heures effectuées à la demande des entreprises utilisatrices au-delà du quota annuel, et celles faites au dessus de la limite supérieure hebdomadaire, pourront alimenter, si le salarié le souhaite, le C.E.T. Dans le cas contraire, elles pourront être prises en accord avec l'établissement.

Chaque année, un état de son compte est remis au salarié concerné. Ce compte sera exprimé en heures.

La prise de ces jours de repos ne pourra se faire que par journées entières. Cette journée sera prise en compte à hauteur de l'horaire planifié. Cette prise de jour(s) de repos devra faire l'objet d'une demande préalable du salarié et sera octroyé après accord de la hiérarchie.

En aucun cas le temps affecté au C.E.T. ne pourra être transformé en une indemnité correspondante sauf en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, le C.E.T est liquidé en une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du Compte Epargne Temps à la date de la rupture. Cette indemnité suit le même régime social et fiscal que le salaire lors de sa perception. Dans ce cas, la valorisation du compte devra se faire sur la base de la rémunération moyenne de l'année de référence.

### **Article 3.2.5 Le temps de travail des cadres**

Pour cette catégorie de personnel, ALLIANCE EMPLOI reprend la classification opérée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003. A ce titre, elle distingue trois catégories de cadres :

a) les cadres dirigeants

Cette catégorie de cadres se trouve exclus des dispositions réglementaires du code du travail en matière de durée du travail.

b) les cadres dont l'organisation du travail n'est pas lié à l'horaire collectif applicable au sein des équipes à laquelle ils sont intégrés

Concernant le temps de travail de ces cadres, du fait de leurs missions et des responsabilités qui en découlent, ceux ci disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail dont la durée ne peut être pré-déterminée.

ALLIANCE EMPLOI entend recourir, pour ces cadres, à un mode de décompte de leur temps de travail en jours sur l'année.

Aussi, dans les limites fixées par la loi, les cadres ne pourront travailler plus de 218 jours par an. Cependant, dans le cas des salariés entrés en cours d'année n'ayant pas acquis un droit complet à congés ou dans le cas de salariés présents toute l'année mais n'ayant pas pris la totalité de leurs droits à congés payés soit cinq semaines durant la période de référence, le forfait de 218 jours sera majoré des jours de congés manquants.

Les cadres ne sont pas soumis aux durées maximales journalières ou hebdomadaires, ni au contrôle des horaires.

Toutefois l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 12 heures.

Par ailleurs, ils bénéficient des dispositions réglementaires régissant le repos quotidien, soit (soit 11 heures de repos consécutifs) et le repos hebdomadaire. Ils ne peuvent être, ainsi, occupés plus de 6 jours consécutifs.

La mise en place et le suivi des repos, dit de réduction de temps de travail, sera effectuée selon la même procédure que les congés payés.

c) les cadres dont l'organisation du travail les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif applicable au sein des équipes à laquelle ils sont intégrés.

Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux ouvriers/ employés avec, à la clé, l'annualisation du temps de travail si cela est nécessaire.

## CHAPITRE 3.3 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 3.3.1 Préliminaire

ALLIANCE EMPLOI s'engage à ne pas faire obstacle aux éventuelles embauches de ses salariés par les entreprises utilisatrices.

### Article 3.3.2 Procédure de licenciement

Les procédures de licenciement sont définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, compte tenu des caractères spécifiques de l'activité du salarié s'exerçant dans le cadre d'une mise à disposition chez plusieurs employeurs, les règles suivantes seront applicables :

- En cas de licenciement pour **motif disciplinaire**, la faute du salarié pourra constituer soit une faute simple, soit une faute grave ou lourde selon les cas, et il pourra être mis fin à la relation de travail entre ce salarié et le groupement d'employeurs.
- Lorsque les faits reprochés au salarié seront de **nature professionnelle non disciplinaire** (inadaptation, insuffisance professionnelle,....), ceux-ci n'entraîneront pas systématiquement la rupture du contrat de travail liant le salarié à l'établissement dans la mesure où ces faits reprochés ne concernent qu'une seule entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'établissement proposera au salarié de transformer son CDI en travail intermittent l'obligeant ainsi à modifier sa durée du travail et donc à ne plus être mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice lui reprochant les faits. Si le salarié refuse ce changement de sa durée du travail, le groupement d'employeurs procédera au licenciement de ce salarié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.
- En cas d'impossibilité de maintenir l'horaire contractuel pour un **motif non inhérent à la personne du salarié**, le groupement aura recours au chômage partiel ou proposera au salarié dont l'emploi est menacé une modification de sa durée et de son horaire de travail. En cas de refus de la part du salarié, le groupement mettra en œuvre la procédure de licenciement économique.
- En cas d'**inaptitude physique ou psychique** au poste de travail, le groupement mettra tout en œuvre pour tenter le reclassement du salarié concerné. En cas d'impossibilité de reclassement, le groupement procédera au licenciement de ce salarié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu par l'employeur ou son représentant responsable.

### Article 3.3.3 Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde ou cas de force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est calculée sur la base de l'ancienneté des services acquise au sein du groupement d'employeur et du niveau de classification du salarié concerné.

- **Ouvrier Employé :**
  - Pour une ancienneté inférieure à 2 ans, le préavis sera d'un mois ;
  - Pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans, le préavis sera de deux mois en cas de licenciement ; et d'un mois en cas de démission.
  
- **Technicien Agent de Maîtrise :**
  - Le préavis sera de deux mois.
  
- **Cadre :**
  - Le préavis sera de trois mois.

### Article 3.3.4 Heures de recherche d'emploi

Durant la période de préavis et lorsque la rupture est le fait de l'employeur, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi. Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à une réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son établissement, les heures pour la recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Par accord des parties, ces heures pourront être bloquées en tout ou partie à la fin du préavis ou en cours d'exécution de celui-ci.

Toutefois, dans le cas où le salarié est employé à temps partiel, la durée de ses heures de recherche d'emploi sera calculée **prorata temporis**.

### Article 3.3.5 Indemnités de licenciement

Tout salarié congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit à partir de deux ans de présence une indemnité calculée comme suit :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté : 1 /10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté,
- A partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant

entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au *prorata temporis*.

### **Article 3.3.6 Documents à remettre au salarié suite au licenciement**

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise et au plus tard à la fin du mois civil au cours duquel est intervenue la rupture, il est remis au salarié en mains propres, ou sur sa demande, envoyé à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les noms et adresse de l'employeur,
- le nom, prénom et adresse de l'employé,
- les dates d'entrée et sortie du salarié,
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Il lui sera également remis un reçu de solde de tout compte, une fiche de paie et une attestation ASSEDIC.

### **Article 3.3.7 Départ en retraite**

Le départ en retraite est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une allocation de départ en retraite sera versée au salarié selon les conditions suivantes :

- 1/10 de mois par année de présence pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans d'ancienneté.
- 1/5 de mois par année de présence pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des douze derniers mois à temps plein. Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence. Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

## CHAPITRE 4.1 CLASSIFICATION

### Article 4.1.1 Modalités de la classification

Les différents emplois sont regroupés en niveaux. Chaque niveau est défini en référence à des critères classants.

Ils sont au nombre de cinq pour les ouvriers/employés : autonomie, responsabilité, activité, connaissances et expériences requises et de six pour l'encadrement : autonomie, champ relationnel/communication, complexité/résolution de problèmes, connaissances et expériences professionnelles requises, responsabilité et dimension managériale.

Chaque niveau est décliné en échelons marquant une progression des emplois. Cette définition des échelons prend en compte les critères classant complémentaires suivants :

- 1<sup>er</sup> échelon : échelon de base, débutant dans le ou les emplois dans les entreprises,
- 2<sup>ème</sup> échelon : poly-compétences et expérience : occupe le poste,
- 3<sup>ème</sup> échelon : poly-compétences et poly-aptitudes et expérience : maîtrise le poste.

L'évaluation de ces critères s'effectue sur la base du système de positionnement déterminé et expliqué dans le mode opératoire.

Il existe sept niveaux dont trois sont attachés au niveau d'action / réalisation et quatre niveaux attachés au niveau d'encadrement.

### Article 4.1.2 Définition des niveaux

Le poste est lié au niveau.

#### 1) Ouvriers/employés

**Niveau 1** : Exécution élémentaire avec mise au courant rapide de tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité dans le respect de procédures et de modes opératoires à appliquer avec contrôle systématique.

La responsabilité du titulaire est limitée au poste de travail.

Les relations d'équipe sont occasionnelles et se limitent au voisinage

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

**Niveau 2** : Exécution de tâches simples, enchaînées dans un ordre prédéterminé, dans un respect d'instructions précises et détaillées avec contrôle fréquent et nécessitant une qualification de base.

La responsabilité du titulaire est limitée au poste de travail mais peut toucher d'autres postes de travail.

Les relations, en nombre limité, sont diversifiées mais simples dans le but d'un bon fonctionnement de la chaîne d'activité.

Le niveau des connaissances requises peut être acquis soit par voie scolaire (CAP/BEP) ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

**Niveau 3** : Exécution de tâches diverses, variées et courantes, faisant appel à l'expérience professionnelle ; le titulaire organise personnellement son travail dans le temps, dans le cadre d'instructions précises et avec un contrôle et une assistance régulière de la hiérarchie directe.

La responsabilité du titulaire peut être significative et étendue à d'autres postes.

Les relations sont caractérisées par une forte « interaction » entre émetteur et récepteur et le titulaire doit développer une argumentation logique pour convaincre ses interlocuteurs.

Le niveau de connaissance requis est celui du baccalauréat, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires et peut être acquis, soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

## **2) Encadrement**

**Niveau 4** : Réalisation d'un ensemble d'opérations à combiner pour parvenir aux résultats après interprétations d'informations initiales. Le travail requiert de choisir les solutions à mettre en œuvre parmi celles qui sont déjà connues. Le titulaire définit les méthodes de travail et les moyens à mettre en œuvre. Le contrôle espacé dans le temps porte sur l'avancement du travail.

L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont les conséquences influencent à court terme la performance d'un service ou d'un atelier : les correctifs sont plus difficiles à apporter.

Influencer en jouant de la persuasion. L'argumentation est adaptée en fonction des personnes.

L'encadrement porte sur un nombre de techniciens et/ou d'employés inférieur à cinq.

La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable et/ou une expérience approfondie dans l'entreprise. Les activités nécessitent la maîtrise d'équipements et de procédures ainsi que la connaissance approfondie du service ou de l'atelier.

**Niveau 5** : Le travail est caractérisé par l'analyse et l'exploitation d'informations globales. Ces dernières doivent être triées, validées, adaptées et transposées pour adapter les solutions au contexte. Le titulaire agit dans le cadre de directives et d'objectifs fixés à court terme. Le contrôle porte sur leurs réalisations.

L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont les conséquences influencent à moyen terme la performance d'un ou plusieurs services ou ateliers.

Communiquer en élaborant et structurant des messages en fonction du contexte ou des interlocuteurs internes ou externes. Relation partenariale avec des interlocuteurs dont les intérêts peuvent être divergents de ceux de la fonction.

L'encadrement porte sur un nombre de techniciens et/ou d'employés égal ou supérieur à cinq.

La fonction requiert une connaissance d'un métier acquise par une formation théorique ou une expérience de plusieurs années dans l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser des équipements ou des procédures complexes propres à la fonction et une connaissance approfondie des activités voisines de la fonction et de l'ensemble de l'entreprise.

**Niveau 6** : Le travail est caractérisé par l'organisation et la réalisation d'activités administratives, techniques ou commerciales complexes, avec des acteurs multiples. Les informations de caractère général doivent être complétées et précisées. L'activité nécessite d'analyser et de faire le choix entre diverses solutions possibles à intégrer dans des contacts différés et évolutifs. Le poste requiert de la part du titulaire des actions dans le cadre de directions générales avec propositions d'objectifs et de moyens. Celui-ci rend compte des écarts et propose des actions correctives ; le contrôle porte sur la réalisation des objectifs et l'utilisation des moyens.

Le dialogue se fait avec des partenaires pour obtenir un consensus ou un accord et pour assurer une collaboration intégrant des solutions qui prennent en compte l'intérêt de l'entreprise. Il faut informer en élaborant et

structurant des messages utilisables pour d'autres emplois ou à l'extérieur de l'entreprise.

L'encadrement porte sur un nombre d'agents de maîtrise et cadres, inférieur à cinq.

La fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans des domaines variés ou sur des produits ou services complexes. Les activités exercées nécessitent une formation supérieure ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise.

**Niveau 7** : Le travail est caractérisé par l'intégration de travaux complexes et nouveaux comportant des problèmes parfois difficiles à identifier. La recherche des solutions repose sur une bonne connaissance de l'environnement et l'adaptation du contexte. L'activité consiste à rechercher ou créer des solutions à intégrer dans des structures variées, très évolutives, voir innovantes. Le poste requiert de la part du titulaire une participation à la définition d'objectifs et de moyens dans le cadre d'une politique définie par un domaine d'activité ; le contrôle porte sur les réalisations à court et moyen terme.

Les décisions du titulaire ont un impact significatif, à moyen ou long terme, sur les résultats de plusieurs départements, dans un environnement évolutif. Le poste requiert des négociations avec des partenaires externes et/ou internes, dont les intérêts pourront être divergents et des négociations dans le cadre d'enjeux importants pour l'entreprise, en représentant celle-ci.

L'encadrement porte directement ou indirectement sur un nombre d'agents de maîtrise et/ou cadres, supérieur à cinq.

### **Article 4.1.3 Définitions des échelons**

L'échelon est lié à la maîtrise du poste par le salarié.

**L'échelon 1** : correspond au débutant, c'est à dire le salarié **apprend** le contenu du poste et apprend à connaître son environnement de travail. Il n'est pas totalement opérationnel et il nécessite un accompagnement et une formation d'adaptation au poste de travail.

**L'échelon 2** : correspond au salarié qui **occupe** son poste, c'est à dire le salarié est opérationnel dans le poste. Il n'a plus besoin d'accompagnement individuel, ni d'assistance, et ne nécessite plus de formation d'adaptation au poste. Il respecte totalement les exigences du poste de l'entreprise.

**L'échelon 3** : correspond au salarié qui **maîtrise** son poste, c'est à dire le salarié est expérimenté dans le poste. Il est capable de réagir et d'anticiper sur des situations imprévues. Il est capable de s'adapter à des modifications de poste, temporaires ou durables. Il est capable de prendre dans des situations d'urgence un poste différent de même niveau dans une autre entreprise.

## Article 4.1.4 Mode opératoire de la classification

### 1) Ouvriers/employés

#### a) Système de positionnement des niveaux

#### Critères

**Rappel :** chaque niveau est défini en référence à des critères classants au nombre de cinq :

#### Autonomie

Degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

1	<ul style="list-style-type: none"><li>- procédures et modes opératoires à appliquer</li><li>- contrôle systématique</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>- instructions précises et détaillées : toutes les situations sont prévues</li><li>- le contrôle est fréquent</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>- instructions précises mais le titulaire organise lui même son travail dans le temps</li><li>- contrôle régulier avec assistance régulière par la hiérarchie directe</li></ul>

#### Champ relationnel - Communication

Niveau, nature et fluidité des relations de l'emploi avec son environnement (relations, clients-fournisseurs, internes –externes,....)

1	Les contacts sont occasionnels et de simple voisinage, limités au sein de l'équipe
2	Les relations sont diversifiées mais simples, limitées à un petit nombre d'interlocuteurs et au bon fonctionnement de la chaîne d'activité.
3	Les relations sont de forte « interaction » entre émetteur et récepteur et il est nécessaire de mener une argumentation logique. Les interlocuteurs sont variés, dans les autres services ou à l'extérieur de l'entreprise.

## **Complexité**

Nature des tâches

Elle se mesure par la nature des tâches et opérations effectuées et par la difficulté des problèmes à résoudre

1	<ul style="list-style-type: none"><li>- les tâches à réaliser sont élémentaires et/ou répétitives</li><li>- la mise au courant est rapide</li><li>- les problèmes rencontrés sont élémentaires</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>- les tâches sont simples mais nécessitent une qualification de base et doivent être enchaînées dans un ordre prédéterminé</li><li>- les problèmes rencontrés sont simples</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>- les tâches sont diverses, variées, parfois complexes</li><li>- le titulaire doit faire face et gérer les priorités</li><li>- les problèmes rencontrés sont complexes</li></ul>

## **Connaissances et expériences requises**

Ensemble de savoirs, de compétences requises pour tenir l'emploi, quels que soient leur mode d'acquisition (formation initiale, continue, pratique, professionnelle...) sanctionnés ou non par un diplôme

1	L'emploi nécessite un niveau de scolarité obligatoire et des aptitudes à la tenue du poste.
2	L'emploi nécessite un niveau CAP/BEP et/ou l'acquisition de la formation technique nécessaire à la tenue du poste et au respect des normes professionnelles usuelles.
3	L'emploi nécessite un niveau BAC et/ou l'acquisition de la maîtrise de la technique propre au métier et de techniques complexes.

## **Responsabilité**

Actions et/ou décisions

Conséquences des actions et/ou des décisions sur les résultats de son travail et/ou de celui exécuté par d'autres.

1	La responsabilité du titulaire est limitée à son poste de travail Les conséquences des actions ont peu d'incidence et son immédiatement identifiables et mesurables.
2	La responsabilité du titulaire peut toucher d'autres postes de travail. Les conséquences des actions sont rapidement connues et les correctifs facilement applicables.
3	L'impact des actions/décisions du titulaire peut être significatif et étendu à d'autres postes de travail. Les conséquences des actions / décisions influencent à très court terme les performances de l'équipe de travail et de son environnement : les correctifs sont plus longs à apporter.

### **b) Grille de positionnement des niveaux par les critères**

Chaque critère a 3 degrés de positionnement du plus grand au plus petit.

Chaque degré sera gratifié d'un nombre de point :

- soit degré 1 = 1 point.
- soit degré 2 = 2 points.
- soit degré 3 = 3 points.

D'ou la grille suivante :

<b>Degrés</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Champ relationnel</b>	<b>Complexité</b>	<b>Connaiss./expér.</b>	<b>Responsab.</b>
<b>1</b>	1 point	1 point	1 point	1 point	1 point
<b>2</b>	2 points	2 points	2 points	2 points	2 points
<b>3</b>	3 points	3 points	3 points	3 points	3 points

mini = 5  
maxi = 15

Ainsi pour atteindre le niveau I, il faut entre 5 points et 7 points.  
Ainsi pour atteindre le niveau II, il faut entre 8 points et 12 points.  
Ainsi pour atteindre le niveau III, il faut être à plus de 12 points.

### **c) Positionnement des échelons**

**Rappel** : L'échelon 1 correspond au débutant, l'échelon 2 correspond au salarié confirmé qui occupe son poste, l'échelon 3 correspond au salarié expérimenté qui maîtrise son poste.

#### **GRILLE DE PASSAGE DES ECHELONS**

	<b>échelon1</b>	<b>échelon 2</b>		<b>échelon 3</b>
		période mini	période maxi	période mini
<b>Niveau 1</b>	débutant	1 an	1 an	3 ans
<b>Niveau 2</b>	débutant	1 an	2 ans	4 ans
<b>Niveau 3</b>	débutant	1 an	3 ans	5 ans

#### **Lecture de la grille :**

La période mini = le salarié doit obligatoirement posséder la durée inscrite dans la grille pour pouvoir passer dans l'échelon indiqué. C'est à dire : dès que cette ancienneté est acquise le groupement peut reconnaître les compétences du salarié pour passer à l'échelon supérieur suivant les principes définis pour les échelons.

La période maxi = dès que le salarié a acquis l'ancienneté inscrite dans la grille pour cet échelon, il passe obligatoirement à cet échelon. Cette durée est une durée butoir maximum.

#### **EXEMPLES**

1) Un salarié vient d'être embauché a un poste de niveau 2. Il sera à l'échelon débutant durant une durée maximum de 2 ans. Cependant, dès la fin de la première année d'ancienneté, il pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 2, prétendre passer à l'échelon 2.

Ce même salarié au bout de 4 ans d'ancienneté pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 3, prétendre passer à l'échelon 3.

2) Un salarié vient d'être embauché à un poste de niveau 1. Il sera à l'échelon débutant durant une durée maximum de 1 an. Dès la fin de la première année d'ancienneté, il passera à l'échelon 2.

Ce même salarié au bout de 3 ans d'ancienneté pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 3, prétendre passer à l'échelon 3.

3) Un salarié vient d'être embauché à un poste de niveau 3. Il sera à l'échelon débutant durant une durée maximum de 3 ans. Cependant, dès la fin de la première année d'ancienneté, il pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 2, prétendre passer à l'échelon 2.

Ce même salarié au bout de 5 ans d'ancienneté pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 3, prétendre passer à l'échelon 3.

## **2) Techniciens/Agents de maîtrise**

### **a) Système de positionnement des niveaux**

#### **Critères**

**Rappel** : chaque niveau est défini en référence à des critères classants au nombre de six :

#### **Autonomie**

Degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

- ✓ Le titulaire définit les méthodes de travail et le moyen à mettre en œuvre ; le contrôle espacé porte sur l'état d'avancement et les résultats.
- ✓ Le titulaire agit dans le cadre de directives et d'objectifs qui lui sont fixés à court terme : le contrôle porte sur la réalisation de ces derniers.

#### **Champ relationnel – communication**

Niveau, nature et fluidité des relations de l'emploi avec son environnement (relations, clients-fournisseurs, internes-externes, ...)

- ✓ Influencer en jouant de la persuasion sur le point de vue, les idées, les comportements d'autrui. L'argumentation tient compte des personnes en présence et doit être adaptée.
- ✓ Communiquer en élaborant et structurant des messages en fonction du contexte et des interlocuteurs, tant en interne qu'en externe. Entretenir des relations avec des partenaires dont les intérêts peuvent diverger de ceux de la fonction et en assurer la responsabilité.

#### **Complexité/Résolution de problèmes**

Nature des tâches.

Elle se mesure par la nature des tâches et opérations effectuées et par la difficulté des problèmes à résoudre.

- ✓ L'emploi se caractérise par la réalisation d'un ensemble d'opérations à combiner, dans un environnement varié, mais relativement stable, pour parvenir aux résultats, après interprétation d'informations initiales (procédures, schémas). Le travail requiert de choisir les solutions à mettre en œuvre parmi celles qui sont déjà connues.

- ✓ La difficulté du travail à réaliser est caractérisée par l'analyse et l'exploitation d'informations globales (simples ou plus complexes) dans un contexte administratif, technique ou commercial. Celles-ci doivent non seulement être triées et validées, mais aussi adaptées et transposées pour l'accomplissement et l'achèvement du travail. Les solutions doivent être adaptées au contexte et argumentées.

### **Connaissances et expériences professionnelles requises**

Ensemble de savoirs, de compétences requises pour tenir l'emploi, quels que soient leur mode d'acquisition (formation initiale, continue, pratique, professionnelle...) sanctionnés ou non par un diplôme.

- ✓ La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable et/ou une expérience approfondie dans l'entreprise pouvant demander plusieurs années. Les activités nécessitent le plus souvent de maîtriser un équipement ou des procédures relativement nombreux propres à la fonction ainsi qu'une connaissance approfondie du fonctionnement du service.
- ✓ La fonction requiert une connaissance d'un métier acquise par une formation théorique ou une expérience de plusieurs années dans l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser des équipements ou des procédures complexes propres à la fonction et une connaissance approfondie des activités voisines ou de l'ensemble de l'entreprise.

### **Responsabilité**

Actions et/ou décisions.

Conséquences des actions et/ou des décisions sur les résultats de son travail et/ou de celui exécuté par d'autres.

- ✓ L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont les conséquences influencent à court terme la performance d'un service : les correctifs sont plus difficiles à apporter.
- ✓ L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont les conséquences influencent à moyen terme la performance ou les résultats d'un ou plusieurs services dans un contexte maîtrisé.

### **Dimension managériale**

Action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique : notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité. Ce critère caractérise la responsabilité hiérarchique en fonction de la taille du service, du niveau des collaborateurs et du champ relationnel.

- ✓ Encadrement direct d'un nombre de techniciens et/ou d'employés inférieur à cinq.

- ✓ Encadrement direct d'un nombre de techniciens et/ou d'employés égal ou supérieur à cinq.

### **b) Grille de positionnement des niveaux par critère**

Chaque critère a deux degrés de positionnement du plus grand au plus petit.

Chaque degré sera gratifié d'un nombre de point (soit, degré I = 1 point ; degré II = 2 points).

D'où la grille suivante :

	Autonomie	Champ relationnel	Complexité	Connaissance/expé.	Responsabilité	Management
Degrés I	1	1	1	1	1	1
Degré II	2	2	2	2	2	2

**Mini** : 6 points

**Maxi** : 12 points

Ainsi, pour atteindre le niveau IV, il faut entre 6 points et 9 points.

Ainsi, pour atteindre le niveau V, il faut entre 10 et 12 points.

### **c) Positionnement des échelons**

**Rappel** : L'échelon 1 correspond au débutant, l'échelon 2 correspond au salarié confirmé qui occupe son poste, l'échelon 3 correspond au salarié expérimenté qui maîtrise son poste.

#### **GRILLE DE PASSAGE DES ECHELONS**

	échelon 1	échelon 2		échelon 3
		période mini	période maxi	période mini.
Niveau 4	débutant	1 an	2 ans	3 ans
Niveau 5	débutant	1 an	3 ans	4 ans

#### **Lecture de la grille :**

La période mini = le salarié doit obligatoirement posséder la durée inscrite dans la grille pour pouvoir passer dans l'échelon indiqué. C'est-à-dire : dès que cette ancienneté est acquise, le groupement peut reconnaître les compétences du salarié pour passer à l'échelon supérieur suivant les principes définis pour les échelons.

La période maxi = dès que le salarié a acquis l'ancienneté inscrite dans la grille pour cet échelon, il passe obligatoirement à cet échelon. Cette durée est une durée butoir maximum.

## **EXEMPLES**

- 1) Un salarié vient d'être embauché à un poste de niveau 5. Il sera à l'échelon débutant durant une durée maximum de 3 ans. Cependant, dès la fin de la première année d'ancienneté, il pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 2, prétendre passer à l'échelon 2.

Ce même salarié au bout de 4 ans d'ancienneté pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 3, prétendre passer à l'échelon 3.

- 2) Un salarié vient d'être embauché à un poste de niveau 4. Il sera à l'échelon débutant durant une durée maximum de 1 an. Dès la fin de la seconde année d'ancienneté, il passera à l'échelon 2.

Ce même salarié au bout de 3 ans d'ancienneté pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 3, prétendre passer à l'échelon 3.

### **3) Cadres**

#### **a) Système de positionnement des niveaux**

#### **Critères**

Rappel : chaque niveau est défini en référence à des critères classants au nombre de six :

#### **Autonomie**

Degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

- ✓ Le titulaire qui agit dans le cadre de directives générales propose ses objectifs et moyens, il rend compte sur les écarts et propose des actions correctives ; le contrôle porte sur la réalisation des objectifs et l'utilisation des moyens.
- ✓ Le titulaire participe à la définition d'objectifs et de moyens dans le cadre d'une politique définie pour un domaine d'activité ; le contrôle porte sur les réalisations à court et moyen terme.

#### **Champ relationnel – communication**

- ✓ Dialogue avec des partenaires pour obtenir un consensus ou un accord et pour assurer une collaboration intégrant des solutions qui prennent en compte l'intérêt de l'entreprise. Informer en élaborant et structurant des messages utilisables par d'autres emplois ou à l'extérieur de l'entreprise.
- ✓ Mener des négociations avec des partenaires externes et/ou internes et dont les intérêts pourront être divergents, des négociations dans le cadre d'enjeux importants pour l'entreprise, en représentant celle-ci.

### **Complexité/Résolution de problèmes**

- ✓ La difficulté du travail à réaliser est caractérisée par l'organisation et la réalisation d'activités administrative, technique, ou commerciale complexes avec des acteurs multiples. Les informations de caractère général doivent être complétées et précisées. L'activité nécessite d'analyser et de faire le choix entre diverses solutions possibles à intégrer dans des contextes très différents et évolutifs.
- ✓ La difficulté du travail à réaliser est caractérisée par l'intégration de travaux complexes et nouveaux comportant des problèmes parfois difficiles à identifier. La recherche des solutions repose sur une bonne connaissance de l'environnement et l'adaptation au contexte. L'activité consiste à rechercher ou créer des solutions à intégrer dans des structures variées, très évolutives, voir innovantes.

### **Connaissances et expériences professionnelles requises**

- ✓ La fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans des domaines variés ou sur des produits ou services complexes. Les activités exercées nécessitent une formation supérieure ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise.
- ✓ La fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans plusieurs domaines ou fonctions de l'entreprise, ou des connaissances et une expertise sur des produits, services ou fonctions complexes. Les activités exercées nécessitent une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise.

### **Responsabilité**

- ✓ Les actions ou décisions du titulaire ont un impact significatif à moyen terme, sur les résultats d'un département, dans un environnement évolutif.
- ✓ Les décisions du titulaire ont un impact significatif, à moyen ou long terme, sur les résultats de plusieurs départements, dans un environnement évolutif.

### **Dimension managériale**

- ✓ Encadrement direct ou indirect d'un nombre d'agents de maîtrise et/ou cadres, inférieur à cinq.
- ✓ Encadrement direct ou indirect d'un nombre d'agents de maîtrise et/ou cadres, supérieur à cinq.

#### **b) Grille de positionnement des niveaux par critère**

Chaque critère a deux degrés de positionnement du plus grand au plus petit.

Chaque degré sera gratifié d'un nombre de point (soit, degré I = 1 point ; degré II = 2 points).

	Degrés I	Degré II
Autonomie	1	2
Champ relationnel	1	2
Complexité	1	2
Connaissance/expérience	1	2
Responsabilité	1	2

**Mini** : 6 points

**Maxi** : 12 points

Ainsi, pour atteindre le niveau VI, il faut entre 6 points et 9 points.

Ainsi, pour atteindre le niveau VII, il faut entre 10 et 12 points.

### **c) Positionnement des échelons**

**Rappel** : L'échelon 1 correspond au débutant, l'échelon 2 correspond au salarié confirmé qui occupe son poste, l'échelon 3 correspond au salarié expérimenté qui maîtrise son poste.

### **GRILLE DE PASSAGE DES ECHELONS**

	échelon 1	échelon 2		échelon 3
		période mini	période maxi	période mini.
<b>Niveau 6</b>	débutant	1 an	4 ans	5 ans
<b>Niveau 7</b>	débutant	1 an	4 ans	6 ans

### **Lecture de la grille :**

La période mini = le salarié doit obligatoirement posséder la durée inscrite dans la grille pour pouvoir passer dans l'échelon indiqué. C'est-à-dire : dès que cette ancienneté est acquise, le groupement peut reconnaître les compétences du salarié pour passer à l'échelon supérieur suivant les principes définis pour les échelons.

La période maxi = dès que le salarié a acquis l'ancienneté inscrite dans la grille pour cet échelon, il passe obligatoirement à cet échelon. Cette durée est une durée butoir maximum.

### **EXEMPLE**

Un salarié vient d'être embauché à un poste de niveau 6. Il sera à l'échelon débutant durant une durée maximum de 4 ans. Cependant, dès la fin de la première année

d'ancienneté, il pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 2, prétendre passer à l'échelon 2.

Ce même salarié au bout de 5 ans d'ancienneté pourra, s'il satisfait aux principes définis à l'échelon 3, prétendre passer à l'échelon 3.

#### **4) Emplois repères**

Certains emplois repères sont donnés en exemple. Ces emplois repères sont spécifiques et décrivent un poste précis dans une réalité d'entreprise adhérente X ou Y.

Il est convenu que tous les postes des entreprises adhérentes feront l'objet d'une analyse et d'un classement en référence à ces exemples d'emplois repères en fonction de la méthodologie retenue par le présent accord.

***Cf exemples en annexe N° 2***

#### **5) Périodicité d'évaluation**

Les parties conviennent qu'une évaluation individuelle annuelle des salariés sera faite au sein des établissements.

Cette évaluation sera effectuée par le biais d'une fiche d'évaluation individuelle. Dans le cas où celle-ci donnerait lieu à contestation et, à la demande expresse (écrite) du salarié, un entretien d'explication et un réexamen de la décision prise serait fait avec un représentant du personnel faisant partie d'une organisation syndicale signataire.

#### **6) Mise en place de la classification.**

Un délai de six mois est convenu entre les parties pour la mise en application de la présente classification. Dès la mise en place de cette classification, et sous un délai de deux mois, il sera fourni aux organisations syndicales les effectifs classés par niveau et par échelon.

## CHAPITRE 4.2 GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

*(sera défini ultérieurement)*

## CHAPITRE 4.3 FORMATION

### Article 4.3.1 Formation professionnelle

La formation professionnelle des salariés doit être basée sur une gestion dynamique de leurs compétences. Celles-ci doivent être opérationnelles et ré-actualisables en cas de nécessité.

L'employabilité des salariés d'ALLIANCE EMPLOI est une priorité absolue qui conditionne l'existence même d'un groupement d'employeurs.

Cet axe prioritaire se décline particulièrement aux moments privilégiés suivants :

#### ① Avant l'embauche des salariés :

- Etude des besoins et profils de postes des entreprises adhérentes
- Evaluation des potentialités des futurs salariés des établissements d'Alliance Emploi.

#### ② Au moment de l'embauche des salariés :

- Utilisation des moyens de formation nécessaires à la tenue du ou des poste(s) dans les entreprises d'accueil du salarié récemment embauché.
- Choix concerté du parcours de formation qualifiante ou du perfectionnement nécessaire à la tenue du ou des poste(s).
- Utilisation des formules d'accueil en cas de nécessité liée à la politique de l'emploi et de la formation, notamment :
  - les contrats de qualification
  - les contrats d'adaptation
  - le plan de formation des établissements
  - le congé individuel de formation.
- Amélioration des conditions d'accueil dans les entreprises adhérentes du groupement d'employeurs par la mise en place, en cas de nécessité, de formation tuteur dans les entreprises adhérentes et de formation à la sécurité par l'entreprise utilisatrice.

#### ③ Pendant le contrat de travail :

- Chaque salarié d'ALLIANCE EMPLOI bénéficie d'actions de formation pour maintenir son employabilité selon l'évolution des compétences souhaitables et nécessaires pour la tenue du ou des poste(s) dans les entreprises d'accueil.
- Le salarié doit suivre ces actions de formation qui concourent à son maintien dans l'emploi.  
Ces actions peuvent être de nature qualifiante ou de type perfectionnement,

réalisées en interne ou dans les entreprises adhérentes de l'établissement ou en externe dans des Centres de Formation déclarés.

## **Article 4.3.2 Les outils d'information et d'orientation de la formation professionnelle**

### **1) L'entretien professionnel**

En fin d'année civile, tout salarié bénéficiera d'un entretien professionnel annuel. L'objet de cet entretien professionnel est de réaliser un bilan professionnel sur la période écoulée et de dresser les objectifs pour la période à venir. Dans cette perspective, un bilan de la formation reçue lors de l'année écoulée sera fait, ainsi que, d'une part, une évaluation des besoins de formation en réponse aux attentes de l'établissement et, d'autre part, le recueil des souhaits de formation professionnelle des salariés.

C'est à l'issue de cet entretien professionnel que la remise du formulaire de demande d'utilisation du DIF (Droit individuel à la formation) sera remis au salarié.

### **2) Le passeport formation**

*(sera défini ultérieurement)*

### **3) Le bilan de compétences**

Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté et 20 ans d'expérience ou 45 ans sont prioritaires pour effectuer un bilan de compétences.

La démarche du bilan de compétences sera assurée par l'intermédiaire du FONGECIF. Pour mieux aider la démarche de professionnalisation ou de changement d'orientation professionnel du salarié, il sera demandé à tout salarié de remettre une copie de ce bilan de compétences au groupement, celui-ci restant libre, dans ce cas, d'accéder ou non à cette demande.

Dans le cas d'un refus du FONGECIF de prise en charge du bilan de compétences, l'établissement pourra envisager d'en supporter le financement. Dans ce cas, il y aura engagement du salarié de remettre une copie du bilan de compétences à l'établissement, de même le choix de l'organisme de formation sera effectué en commun accord avec le salarié.

### **4) La validation des acquis de l'expérience**

De même que pour le bilan de compétences, la VAE sera assurée par l'intermédiaire du FONGECIF et l'établissement pourra envisager d'en supporter le financement en cas de refus de prise en charge par le FONGECIF.

## **Article 4.3.3 Les outils de la formation**

### **1) Le plan de formation**

Chaque année est établi un plan prévisionnel de formation en date du mois de décembre. Ce plan prévisionnel est présenté au comité d'entreprise. Il répartit les actions en trois grands types :

### **Actions de type 1 : actions de formations d'adaptation au poste de travail**

Soit toute formation qui a pour but d'adapter le salarié au poste de travail de l'entreprise dont il est mis à disposition appartenant à l'établissement, même si le salarié a déjà cependant tenu ce poste dans une autre entreprise (ceci pouvant inclure la sécurité de base).

Exemple : le conducteur de machine qui prend un poste sur une nouvelle ligne ou dans une nouvelle entreprise.

### **Actions de type 2 : actions de formations d'évolutions des emplois et de maintien dans l'emploi**

Soit toute formation permettant à un salarié de continuer à tenir le poste compte tenu par exemple, de nouveaux rythmes de travail, de nouvelles connaissances nécessaires pour tenir le poste, de nouvelles normes ISO (qualité), ou éventuellement toutes actions préventives permettant d'éviter un licenciement économique.

### **Actions de type 3 : actions de formations de développement des compétences**

Soit toute formation ouvrant la possibilité de prendre un nouveau poste, ouvrant la possibilité d'accéder à de nouvelles responsabilités, soit à un poste nouveau, un poste différent, un poste connexe ; soit, également toute action de formation nécessaire pour une promotion, pour un changement de qualification.

#### **a) L'action de formation**

Toute action de formation devra faire l'objet au préalable d'un descriptif indiquant :

- l'intitulé de formation,
- le contenu succinct de la formation,
- le nombre d'heures de la formation et la durée en jours,
- le coût de la formation,
- l'organisme de formation (joindre une plaquette),
- les diverses dates de sessions de formation,
- le lieu de la formation.

#### **b) La formation dans le temps de travail**

Les actions de type 2 (voir plan de formation) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés, éventuellement au forfait, le temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4% de celui-ci.

#### **c) La formation hors temps de travail**

Toutes les actions de type 3 (voir plan de formation), dans la limite de 80 heures en plus de l'horaire annuel de référence ou de 5 % du forfait, seront organisées en dehors du temps de travail.

En terme de gestion, le fait que la formation se déroule en dehors du temps de travail est constaté en fin de période d'annualisation, c'est à dire :

- si, dans l'année, le salarié a effectivement travaillé la durée contractuelle de travail, incluant les temps de formations de type 1 ou 2, alors les heures de formation de type 3 effectuées en cours d'année seront hors temps de travail et donneront lieu à versement de l'allocation de formation ;

- si, dans l'année, le salarié a travaillé moins de la durée contractuelle de travail, incluant les temps de formation de type 1 ou 2, alors les heures de formation de type 3 seront imputées sur le temps de travail à concurrence de la durée contractuelle de travail. Le reliquat éventuel, dans la limite de 80 heures ou de 5% du forfait, donnera lieu à versement de l'allocation de formation.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donneront lieu au versement d'une allocation de formation, égale au nombre d'heures multiplié par 50 % du salaire net horaire de référence. Le salaire net horaire de référence est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois. Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans le groupement pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans le groupement.

## **2) La logistique du plan de formation**

*(sera défini ultérieurement)*

### **a) La procédure de formation**

*(sera défini ultérieurement)*

## **3) Le droit individuel de formation**

### **a) Mise en oeuvre - calcul des droits**

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel ayant une ancienneté minimum d'un an bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) de 20 heures par an au prorata de sa durée du travail. Pour un salarié à temps plein, en CDI depuis plus d'un an, le DIF s'acquiert à raison de 5/3 d'heures par mois.

*Exemple :*

- *un salarié à mi -temps bénéficiera d'un DIF annuel de 10 heures.*

Ce DIF de 20 heures par an se cumule sur 6 ans.

Au terme de ce délai, et à défaut d'utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Pour un temps partiel le droit est également plafonné à 120 heures, la durée d'acquisition variant selon sa durée du travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient d'un DIF sous condition de justifier de 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

### **b) Mise en oeuvre - utilisation des droits**

La jouissance du DIF s'exerce à partir du 1er janvier de l'année suivant son acquisition, si un minimum de 10 h de DIF a été acquis au cours de l'année précédente.

### **c) Mise en oeuvre hors de la durée du temps de travail**

Conformément à la Loi, les formations au titre du DIF sont, en principe, organisées hors temps de travail.

En terme de gestion, le fait que la formation se déroule en dehors du temps de travail est constaté en fin de période d'annualisation, c'est à dire :

- si le salarié a effectivement travaillé la durée annuelle contractuelle de travail, incluant les temps de formations de type 1 ou 2, alors les heures de formation effectuées en cours d'année au titre du DIF seront hors de travail et donneront lieu à versement de l'allocation de formation.

- si le salarié a travaillé moins de la durée annuelle contractuelle de travail, incluant les temps de formation de type 1 ou 2, alors les heures au titre du DIF seront imputées sur le temps de travail à concurrence de la durée annuelle contractuelle de travail. Le reliquat éventuel, dans la limite de 80 heures ou de 5% du forfait, donnera lieu à versement de l'allocation de formation.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donneront lieu au versement de l'allocation de formation calculée en référence à l'article 4-3-3 -1).

### **d) Périodes d'utilisation du DIF**

L'utilisation du DIF se faisant hors temps de travail, pour les contrats de travail intermittent le DIF s'effectuera sur les périodes non travaillées, pour les contrats à temps partiels sur les jours non travaillés.

### **e) Actions de formations éligibles au titre du DIF :**

Les actions éligibles au titre du DIF sont les actions de formations professionnelles qui seraient engagées au titre d'action d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi (actions de type 2) et au titre d'action de développement des compétences (actions de type 3).

L'établissement pourra refuser les demandes dont l'objet professionnel et l'emploi ne seraient pas avérés.

### **f) Les budgets**

Les actions financées au titre du DIF (coûts pédagogiques et autres) le seront sur la base d'un tarif horaire de 9,15 euros.

Cependant le groupement se réserve la possibilité de financer le dépassement de ces forfaits dans le cadre d'actions individuelles de formations éligibles au titre DIF inscrites

sur une liste en annexe au plan de formation et ceci à l'examen des budgets de formation existants et de leur utilisation.

### **g) Les modalités de mise en oeuvre**

- Formulation de la demande de DIF :

Toute demande de DIF s'effectuera par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande devra s'effectuer avec le formulaire remis au moment de l'entretien professionnel annuel, accompagné du descriptif détaillé suivant :

- l'intitulé de formation,
- le contenu succinct de la formation.
- le nombre d'heures de la formation et la durée en jours.
- le coût de la formation,
- l'organisme de formation (joindre une plaquette),
- les diverses dates de sessions de formation.
- le lieu de la formation.

- Destinataire de la demande :

La demande de DIF devra obligatoirement être envoyée à l'attention du directeur de l'établissement groupement qui sera seul habilité à l'enregistrer et à y répondre.

- Dates pour formaliser la demande de DIF :

Les demandes de DIF devront s'effectuer au plus tard au cours du mois qui suit la date de l'entretien professionnel annuel sous la forme prévue ci-dessus.

- Réponses aux demandes de DIF :

Toute demande de DIF fera obligatoirement l'objet d'une réponse par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois qui suit la réception de la demande (la date de réception de la lettre recommandée faisant foi).

Trois types de réponses pourront être faits :

- une réponse positive : la formation est prise en charge par l'établissement, l'établissement ayant à ce stade la possibilité de proposer un organisme de formation plus adapté ;
- une réponse négative dans l'attente de l'examen du dossier par le service de formation avec réponse définitive sous 90 jours;
- une réponse négative: le salarié pourra refaire une demande l'année civile suivante, et seulement l'année suivante (une demande par année).

- Motifs de refus :

Les motifs de refus sont, notamment, les suivants :

- l'absence de fonds disponibles,
- le salarié ne bénéficie pas du droit prévu à l'article 4-3-3-3)
- l'action ne correspond pas aux actions prévues à l'article 4-3-3-3)
- la procédure n'a pas été respectée

#### **h) Limitation annuelle de l'utilisation du DIF**

L'enveloppe globale des formations de "congé économique et syndical" au titre du DIF sera limitée à l'équivalent de 20 heures par an.

#### **i) Etablissement d'un calendrier annuel de départ en DIF**

La collecte des demandes de DIF s'effectue au plus tard en janvier de l'année suivante, après les entretiens professionnels annuels.

Le calendrier des départs en DIF est établi en avril de l'année suivant les entretiens professionnels annuels.

#### **j) La formation DIF et l'absentéisme**

Dans le cas d'une formation DIF, les heures non suivies seront déduites du droit acquis (hors cas de maladie, d'accident de travail, de congés maternité ou paternité et de congés pour événements familiaux justifiés).

#### **k) Le DIF et les absences de longue durée (congé parental, congé maternité etc.)**

Dans le cas d'absence de longue durée, et au terme de cette absence, le groupement pourra proposer au salarié d'utiliser tout ou partie de son DIF pour des actions de formation de type 2 (maintien et évolution des emplois), et ceci avant la reprise du poste et hors temps de travail.

#### **l) La remise du Bordereau individuel d'accès à la formation**

Pour le DIF - CDD, le bordereau BIAF sera remis à l'embauche du salarié avec son contrat de travail.

#### **m) Information annuelle des droits acquis au titre du DIF**

(sera défini ultérieurement)

#### **n) Départ du salarié**

En cas de démission, le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF si l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement pour motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié durant son préavis peut exercer son DIF. L'établissement calculera le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF. Les sommes seront prioritairement versées sous la forme d'achat de titre formation qui seront remis au salarié pour financer la formation de son choix.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF est perdu.

#### **4) La période de professionnalisation**

(sera défini ultérieurement)

#### **Article 4.3.4 Les conditions d'accueil et d'insertion des nouveaux embauchés**

##### **1) L'information sur les métiers**

*(sera défini ultérieurement)*

##### **2) Le contrat de professionnalisation**

*(sera défini ultérieurement)*

##### **3) Le contrat d'apprentissage**

*(sera défini ultérieurement)*

##### **4) Le tutorat**

*(sera défini ultérieurement)*

#### **Article 4.3.5 L'information des salariés et des partenaires sociaux**

##### **1) La responsabilisation des salariés**

*(sera défini ultérieurement)*

##### **2) L'information des partenaires sociaux**

*(sera défini ultérieurement)*

## **CHAPITRE 4.4 ETHIQUE ET EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Article 4.4.1 Egalité de traitement**

L'égalité de traitement est garantie à tous les salariés conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 4.4.2 Travailleurs handicapés**

Tout établissement occupant au moins vingt salariés est soumis à l'obligation d'emploi, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des salariés.

L'établissement devra s'efforcer de mettre en place une politique volontariste permettant une intégration de ces travailleurs handicapés :

- Un plan de sensibilisation accueillant des stagiaires handicapés par le biais d'EMT (Essai en Milieu de Travail) ou de SAE (Stage d'Accès à l'Emploi) permettra au travailleur handicapé de valider son projet professionnel et de valider l'adéquation du handicap de la personne par rapport aux contraintes physiques du poste.
- Les opportunités d'embauche. Il s'agira pour l'établissement de se rapprocher des organismes locaux de placement des personnes handicapées afin de trouver des compétences adéquates.
- La montée en qualification de ces personnes salariées de l'établissement.

En cas d'aménagement de postes nécessaire, l'établissement contactera la structure nécessaire pouvant l'aider.

- Maintien dans l'emploi. L'établissement s'engagera à mettre tous les moyens en œuvre lors de problème de santé chez un travailleur handicapé (aménagement de postes, reclassement,...).

### **Article 4.4.3 Travail des jeunes**

ALLIANCE EMPLOI respectera les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur concernant le travail de jeunes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 4.4.4 Egalité professionnelle entre Hommes et Femmes**

ALLIANCE EMPLOI Alliance Emploi respectera les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes conformément aux articles L123-1 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE 5.1 REMUNERATION

Les parties conviennent qu'en toute hypothèse, les salariés mis à disposition des entreprises utilisatrices percevront au moins le salaire minimum défini par la convention collective de l'entreprise utilisatrice applicable aux salariés de même qualification appartenant à ces entreprises utilisatrices.

Chaque salarié d'ALLIANCE EMPLOI percevra à compétence et qualification égales, et sous réserve des règles relatives notamment à l'ancienneté et à l'expérience professionnelle, une rémunération équivalente à celle que perçoit un salarié de l'entreprise au sein de laquelle il est mis à disposition en vertu d'un lissage collectif ou individuel.

### Article 5.1.1 Minima conventionnels

#### **1) Proposition Barémique de garanti annuelle de rémunération correspondante à la classification proposée**

Voir les annexes N° 3 et 4.

#### **2) Précisions sur la mise en application de la grille salariale**

Les parties conviennent ce qui suit :

Pour les salariés occupant des postes de niveaux différents dans différentes sociétés, la rémunération annuelle garantie sera calculée au prorata temporis. Il est acquis que Alliance Emploi s'engage à mettre en oeuvre une politique de maintien du salaire gagné l'année précédente, hors primes spécifiques liées aux postes de travail accordées par les entreprises adhérentes. Cette garantie ne s'appliquant pas dans le cas de demande et d'accord d'un salarié de changer de poste d'un niveau ou d'échelon moins élevé.

La grille de salaire proposée s'entend hors primes de contrainte, hors remboursement de frais et hors système futur d'intéressement qui pourrait être mis en place dans le cadre du chapitre 1<sup>er</sup> du titre IV du code du travail relatif à « l'intéressement des salariés à l'entreprise ».

De même, l'application de la classification et de la grille de salaire correspondante aux salariés présents au sein des établissements ne pourra pas entraîner de baisse de salaire individuel.

De plus, ALLIANCE EMPLOI s'engage à ce qu'aucun salarié classé au niveau 1 - échelon 1 ne perçoive un salaire annuel inférieur au SMIC annuel 35 heures en vigueur.

### **3) Réunion annuelle de révision**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer *au moins* une fois par an pour une périodicité de révision des salaires minimums et ceci, au plus tôt à fin mars de chaque année, et au plus tard à la date d'anniversaire de la signature du dit accord.

Il est convenu qu'à l'occasion de chaque réunion de révision du barème, ALLIANCE EMPLOI communiquera préalablement aux organisations syndicales l'évolution moyenne des rémunérations en référence aux articles L2242-1 et L 2242-2 ainsi que le nombre de personnes concernées par niveau et par échelon.

#### **Article 5.1.2 Compensation en cas de baisse de rémunération**

Lors de la réunion de la Commission paritaire du 10 mai 2006, les partenaires sociaux ont convenus de l'intérêt de mettre en place au sein d'ALLIANCE EMPLOI un système de compensation partielle de salaire pour les salariés subissant une diminution de leur rémunération d'une année sur l'autre.

Cette situation résulte des différences de rémunération des emplois tenus par nos salariés chez nos différents adhérents.

##### **1) Objet**

L'objet est de compenser partiellement, par l'attribution d'une prime, la diminution de rémunération de certains salariés mis à disposition, engendrée uniquement d'une année sur l'autre par le passage d'une entreprise adhérente à une autre.

Pour bénéficier de cette compensation, les salariés concernés doivent satisfaire à certains critères d'attribution.

Cette prime provient de l'affectation d'une partie du résultat comptable réalisé dans l'année.

##### **2) Calcul du montant affecté à la compensation de rémunération**

###### **Résultat :**

C'est le résultat comptable, avant éventuel impôt sur les sociétés, et augmenté de l'éventuel remboursement des créances qui ont fait, antérieurement à 2006, l'objet d'un abandon avec clause de retour à meilleure fortune.

Pourcentage du résultat affecté à la compensation : 10 %.

Montant affecté à la compensation de rémunération : résultat x 10 % = CR

Les parties conviennent explicitement qu'en cas de résultat comptable nul ou négatif, il n'y a pas de compensation de rémunération pour l'année écoulée par rapport à l'année précédente.

##### **3) Les bénéficiaires**

###### **a) paramètres**

Soit les paramètres suivants :

N - 1 = année précédant l'année du calcul de l'affectation du résultat comptable.  
C'est l'année de comparaison pour le calcul de la diminution de rémunération.

N = année d'affectation du résultat comptable aux éventuelles compensations salariales.

N + 1 = année de versement de la compensation salariale.

### **b) Les critères d'attribution**

Sont concernés :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée présents au premier janvier de l'année N-1 et présents au moment du versement de la compensation, soit au plus tard au 31 mars de l'année N + 1.
- les salariés dont la rémunération (salaire de base + prime différentielle) de l'année N a été inférieure à celle de l'année N-1.

Parmi ces salariés, sont exclus ceux :

- qui ont un retard de compteur d'heures supérieur à 70 heures à la fin de l'année N ;
- ou qui ont été absents pour maladie durant l'année N pour une durée cumulée supérieure à 10 jours ;
- ou qui ont eu, chez une entreprise adhérente, des performances et des comportements professionnels tels que l'entreprise a demandé par écrit à interrompre ou à ne pas renouveler leur mise à disposition, et qui, de ce fait, ont fait l'objet d'une mise en garde écrite ou d'une sanction disciplinaire de la part d'ALLIANCE EMPLOI.

## **4) Répartition de la compensation salariale entre les bénéficiaires**

### **a) Principes**

1) La compensation salariale maximale par salarié bénéficiaire ne dépasse pas 75 % de la diminution de rémunération enregistrée entre l'année N-1 et l'année N.

2) Quelque soit le nombre de bénéficiaires, la somme des compensations individuelles (charges sociales comprises) ne dépasse pas le montant total alloué pour l'année, soit CR. Dans ce cas, les compensations individuelles sont ramenées à due proportion.

### **b) Calcul de la diminution de rémunération**

Le calcul s'effectue sur la base des rémunérations annuelles brutes perçues au cours des périodes de référence.

Cette rémunération brute est constituée du salaire de base et des primes différentielles.

La diminution de rémunération est donc égale à :

$$D = (\text{Rémunération brute de l'année N - 1}) - (\text{Rémunération brute de l'année N})$$

La compensation versée au titre de l'année N n'est pas prise en compte dans le calcul de la rémunération de l'année N + 1 (année de versement) et ceci pour les futurs calculs de comparaison.

### **c) Calcul de la compensation salariale individuelle**

La compensation individuelle est au plus de 75% D.

Si la somme de ces compensations individuelles maximum, augmentée des charges sociales, est inférieure ou égale à CR, alors chaque bénéficiaire perçoit 75% D.

Si la somme de ces compensations individuelles maximum, augmentée des charges sociales, est supérieure à CR, alors chaque bénéficiaire perçoit :

$75\% D \times ( CR / \text{somme des compensations individuelles maximum, charges sociales incluses} )$

### **5) Paiement de la compensation individuelle.**

La compensation de l'année N est versée avec la paie du mois de mars de l'année N + 1, sous forme d'une prime intitulée "prime annuelle de compensation", à tous les bénéficiaires inscrits dans les effectifs à cette date de versement.

## **CHAPITRE 5.2      SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL ET INDEMNISATIONS COMPLEMENTAIRES**

### **Article 5.2.1 Maladies et Accidents**

Les absences causées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, justifiées par un certificat médical et notifiées par les intéressés à leur établissement et à l'entreprise utilisatrice dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

Cependant, au-delà de cette obligation de justification formelle, le salarié doit prévenir son groupement d'employeurs de son absence, dans la journée, par tout moyen utilisable.

Sous réserve qu'aucune incapacité n'empêche le retour du salarié, ces absences ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- trois mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté,
- six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Toutefois, en cas de remplacement nécessaire définitif, la durée maximale de protection sera de trois mois continus ou non sur douze mois consécutifs.

### **Article 5.2.2 Indemnisation**

#### **Article 5.2.2.1 Indemnisation ouvriers / employés**

Le salarié dont le contrat se trouvera suspendu par la maladie, un accident du travail ou maladie professionnelle percevra une indemnisation complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les conditions prévues par les articles ci-dessous mentionnés.

Lors de chaque arrêt de travail justifié dans les conditions requises par l'article ci-dessus mentionné, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajets) ;
- à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Après 2 ans d'ancienneté, le délai d'indemnisation sera ramené à 3 jours.

Pour ce calcul des indemnités, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences

pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue par le présent accord conventionnel.

A partir d'un an d'ancienneté, le montant de cette indemnité sera calculé, comme suit :

- De 1 à 3 ans d'ancienneté :
  - pendant vingt jours, 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
  - pendant les vingt jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.
  
- Après trois ans d'ancienneté :
  - pendant trente jours, 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
  - pendant les trente jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus du minimum de trois années sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En outre, ils seront augmentés de dix jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ( à l'exclusion des accidents de trajets ) dans la même limite des 90 jours.

Les garanties accordées ci-dessus, s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit, d'une part, des caisses de sécurité sociale, et d'autre part, des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas, que la part résultant des versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie.

### **Article 5.2.2.2 Indemnisation des Agents de Maîtrise**

Lors de chaque arrêt de travail justifié dans les conditions requises par l'article 22 ci-dessus mentionné, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajets) ;
- à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Après 2 ans d'ancienneté, le délai d'indemnisation sera ramené à 3 jours.

Pour ce calcul des indemnités, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue par le présent accord.

A partir d'un an d'ancienneté, le montant de cette indemnité sera calculé, comme suit :

\* de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- pendant trente jours, 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les trente jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

\*après 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 8 ans :

- pendant quarante jours, 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les quarante jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

\* ensuite et par période entière de cinq ans :

- augmentation de vingt jours de la durée d'indemnisation fixée à 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler avec un plafond d'indemnisation à 100 % fixé à 120 jours ;
- augmentation de dix jours de la durée d'indemnisation fixée au deux tiers de cette même rémunération avec un plafond d'indemnisation fixé à 120 jours.

En outre, ils seront augmentés de dix jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ( à l'exclusion des accidents de trajets ) dans la même limite des 120 jours.

Les garanties accordées ci-dessus, s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit, d'une part, des caisses de sécurité sociale, et d'autre part, des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas, que la part résultant des versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie.

### **Article 5.2.2.3 Indemnisation des cadres**

Lors de chaque arrêt de travail justifié dans les conditions requises par l'article 22 ci-dessus mentionné, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajets) ;
- à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Après 2 ans d'ancienneté, le délai d'indemnisation sera ramené à 3 jours.

Pour ce calcul des indemnités, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue par le présent accord.

A partir d'un an d'ancienneté, le montant de cette indemnité sera calculé, comme suit :

\* de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- pendant quarante jours, 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les quarante jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

\*après 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 8 ans :

- pendant cinquante jours, 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les cinquante jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

\* ensuite et par période entière de cinq ans :

- augmentation de vingt jours de la durée d'indemnisation fixée à 100 % de la rémunération nette que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler avec un plafond d'indemnisation à 100 % fixé à 150 jours ;
- augmentation de dix jours de la durée d'indemnisation fixée au deux tiers de cette même rémunération avec un plafond d'indemnisation fixé à 150 jours.

En outre, ils seront augmentés de dix jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajets) dans la même limite des 150 jours.

Les garanties accordées ci-dessus, s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit, d'une part, des caisses de sécurité sociale, et d'autre part, des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas, que la part résultant des versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie.

### **Article 5.2.3 Maternité –Adoption**

Les dispositions applicables en cas de maternité ou d'adoption sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur tant en matière de durée d'absence que d'indemnisation.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence, rémunérées et assimilées à des périodes de travail effectif pour la durée des congés payés, ainsi qu'au regard de tous les droits liés à l'ancienneté pour se rendre aux examens médicaux prévus par l'article L159 du Code de la santé publique.

#### **Article 5.2.4 Congés annuels**

Tout salarié appartenant à un établissement a droit chaque année à un congé payé à la charge de son établissement dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de « deux jours et demi » ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder « trente » jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'établissement après consultation des intéressés et après consultation des représentants du personnel et en fonction des nécessités du service.

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillant dans le même établissement auront droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres de la même famille vivant sous le même toit travaillent dans le même établissement, leur congé sera accordé simultanément s'ils le désirent, dans une mesure compatible avec le service.

Si l'établissement ou le salarié, sous un délai inférieur à 2 mois, exprime son désir de voir modifier les dates de congé initialement fixées, la modification ne peut intervenir qu'après accord préalable entre les 2 parties.

Lorsque l'établissement prend l'initiative de cette modification, elle s'engage à verser sur justificatifs un dédommagement correspondant aux frais éventuels occasionnés.

**Chaque établissement devra s'efforcer d'afficher la période de prise des congés payés au plus tard à la fin du mois de février.**

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, étant précisé que :

- 12 jours ouvrables de ce congé compris entre deux repos hebdomadaires, sont obligatoirement pris en une seule fois, dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre ;
- les jours restants de ce même congé principal pris dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril ne donnent pas lieu à des jours supplémentaires pour fractionnement en application de la dérogation prévue à l'article L 3141-19 du code du travail, sauf si l'employeur a été amené à refuser au salarié de les prendre, par fraction ou en totalité, dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Si tel est le cas, il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé principal pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à six et un lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

### **Article 5.2.5 Congés exceptionnels**

A l'occasion de certains événements familiaux et sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L1225-17 à 26, L1225-28, R1225-9 et 1225-37 à 41 du code du travail ;
- trois jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- deux jours pour le décès du père ou de la mère ;
- un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un grand-parent ;
- un jour pour le déménagement. Une limite d'une journée par année civile est fixée.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

De même, tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens retenu pour le versement des prestations familiales, c'est à dire une charge effective et permanente. La durée maximale du congé est de cinq jours.

## CHAPITRE 5.3 PREVOYANCE

En date du 1 juin 2005, les partenaires sociaux ont remodelé l'accord du 19 septembre 2000 sur l'institution d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé applicable dans les établissements d'ALLIANCE EMPLOI.

Suite à la résiliation du contrat de prévoyance non cadre par l'assureur Vauban Prévoyance qui prend effet au 1 avril 2006, ALLIANCE EMPLOI a dénoncé l'accord signé en date du 1 juin 2005. Cette dénonciation permet de pouvoir modifier l'accord sur les points suivants:

- pour le régime de « frais de soins de santé », proposer la possibilité aux salariés sous contrat CDD ou sous contrat CDI temps partiel de faire le choix de prendre ou ne pas prendre ce régime, et ceci comme le permet la circulaire du 25 Août 2005,
- Aménager le contrat de prévoyance non cadre des salariés mis à disposition pour le pérenniser compte tenu de la dégradation des résultats enregistrés par ce régime.

De plus, par mesure de simplifications administratives futures, l'accord sur l'assurance complémentaire des personnes fait l'objet de l'établissement de plusieurs accords indépendants qui seront liés aux contrats d'assurance souscrits. Cette façon de procéder permettra à l'avenir d'éviter de dénoncer la totalité des engagements pris, et ceci uniquement en raison du changement nécessaire d'un contrat.

A ce titre les accords distinguent le régime des cadres et le régime des non cadres pour deux types de personnel :

- 1) Les salariés « permanents » : ce sont les salariés du Groupement d'Employeurs qui gèrent et administrent le Groupement et ses établissements secondaires.
- 2) Les salariés « mis à disposition » : ce sont les salariés de l'établissement qui sont mis à disposition des entreprises adhérentes de l'établissement.

### Article 5.3.1 Régime des permanents – Salariés cadres et non cadres

- accord sur le régime des « permanents » - salariés cadres et non cadre - annexe 5 -

### Article 5.3.2 Régime des non cadres « salariés mis à disposition »

- accord sur le régime des non cadres « salariés mis à disposition » - annexe 6

### Article 5.3.3 Régime des cadres « salariés mis à disposition »

- accord sur le régime des cadres « salariés mis à disposition » - annexe 7 -

## CHAPITRE 5.4 SOINS DE SANTE

Les nouveaux accords de remboursement de « frais de soins de santé » sont les suivants :

- accord sur les remboursements de « frais de soins de santé pour les salariés mis à disposition » - annexe 8 - ,
- accord sur les remboursements de « frais de soins de santé pour les salariés permanents » - annexe 9.

### Article 5.4.1 Principe et adhésion

Sur la partie des frais de soins de santé, cet accord intègre la possibilité pour le salarié d'opter pour un régime optionnel supplémentaire.

La part du coût de la cotisation prise en charge par l'employeur reste identique quelque soit le choix du salarié et ceci qu'il soit "salarié mis à disposition" ou salarié "permanent".

Le montant mensuel de cette participation de l'employeur est de 35 euros.

#### **1) Principe**

Il est mis en place un régime de base obligatoire qui s'applique à tous les salariés embauchés mis à disposition des entreprises adhérentes du Groupement d'Employeurs à compter du premier jour du troisième mois qui suit le mois du jour de leur embauche.

Cependant, et en application de la circulaire sur les instructions sociales du 25 août 2005, certaines catégories de salariés pourront refuser l'adhésion à ce régime, d'une manière expresse et par écrit.

Les catégories de salariés concernés sont les suivantes :

- les contrats à durée déterminée,
- les bénéficiaires de la CMU (couverture maladie universelle),
- les contrats saisonniers,
- les salariés à employeurs multiples bénéficiant déjà par un de leurs employeurs d'un régime d'adhésion obligatoire.

Cette possibilité de refus ne sera offerte à ces catégories de salariés qu'avec la fourniture des justificatifs attestant de leur situation à l'embauche.

La participation de l'employeur est fixée à 35 Euros.

Le "régime plus" optionnel est un régime qui est ouvert à tous les salariés embauchés par le Groupement d'Employeurs pour être mis à disposition auprès des entreprises adhérentes, ainsi que pour les permanents. Ce régime est facultatif et permet au salarié d'élargir son choix en matière de garantie, le Groupement d'Employeurs ne participant à son financement que dans la même limite que le régime obligatoire, soit 35 euros.

## **2) Formalités d'adhésion**

L'adhésion au contrat d'assurance est matérialisée par la signature dudit bulletin. Le refus de l'adhésion pour l'une des catégories de salariés visées à l'article 1-1 du présent chapitre devra se matérialiser par un courrier auquel sera joint le justificatif de sa situation à la date de son embauche.

## **3) Durée de l'adhésion**

- *Régime de base obligatoire.*

L'adhésion est souscrite pour une période allant de la date d'effet mentionnée au bulletin d'adhésion jusqu'à la sortie du salarié des effectifs du Groupement d'Employeurs. Il est précisé que ces dates seront toujours le 1<sup>er</sup> jour du mois pour la date d'effet et le dernier jour du mois pour la date de fin des garanties.

- *"Régime plus" optionnel.*

L'adhésion est souscrite :

- dès la date de souscription obligatoire du participant soit dès que les conditions d'ancienneté sont remplies,
- au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sous réserve que la demande soit formulée avant le 1<sup>er</sup> novembre qui précède.

- *Passage entre les deux régimes.*

**L'ADHESION AU REGIME PLUS EST CONCLUE POUR UNE DUREE DE 5 ANS.**

### ➤ **Retour au régime de base**

. Au terme des 5 ans :

Le participant qui ne souhaite plus maintenir son adhésion au "régime plus" peut demander le non renouvellement en le signifiant par écrit avant le 1<sup>er</sup> novembre qui précède le 31 décembre, au terme de la période quinquennale.

. Avant les 5 ans :

Sous réserve que la déclaration soit faite dans les 3 mois qui suivent un changement de situation de famille :

- séparation de corps, divorce, rupture d'un pacte civil de solidarité ou fin de concubinage ayant plus de 2 ans d'existence,
- décès du conjoint ou d'un enfant à charge bénéficiaire du contrat,
- le participant n'a plus d'enfant à charge,
- perte d'emploi du conjoint,
- le participant peut mettre un terme à son adhésion au "régime plus".

## **Article 5.4.2 Affiliation**

### **1) Bénéficiaires des garanties**

- Pour ces bénéficiaires il y a lieu de se référer aux annexes jointes au présent accord.

Cette couverture est matérialisée par la signature par chaque participant d'un bulletin d'affiliation.

En cas de modification de l'affiliation (conjoint devenant ayant-droit, nouveau conjoint, changement de conjoint) un nouveau bulletin d'affiliation doit être retourné à la mutuelle en complétant le verso de celui-ci "demande de modification ou de radiation".

### **2) Prise d'effet, durée et renouvellement de l'affiliation**

#### **a) salariés mis à disposition**

Chaque participant à titre obligatoire est garanti à compter du jour de son embauche.

Chaque conjoint bénéficiaire à titre facultatif est garanti à compter du premier jour du mois qui suit la signature de sa demande d'affiliation à la mutuelle.

Chaque participant peut résilier l'affiliation de son conjoint bénéficiaire à titre facultatif à l'échéance annuelle, à condition que sa demande parvienne à la mutuelle trois mois avant cette échéance.

#### **b) salariés permanents**

Chaque participant à titre obligatoire est garanti à compter du premier jour du troisième mois qui suit le mois du jour de son embauche.

## **Article 5.4.3 Détermination de la cotisation**

### **a) salariés mis à disposition**

La cotisation est différente selon que le participant à titre obligatoire (salarié) est seul, avec ses ayants droit (enfants et conjoint) à bénéficier de la couverture (cotisation FCNS) ou selon qu'il en fait bénéficier son conjoint n'ayant pas la qualité d'ayant droit (cotisation FCS).

Les montants des différentes cotisations sont fixés dans le bulletin d'affiliation. A la date de prise d'effet du contrat les montants des cotisations sont fixés comme suit :

Régime de base obligatoire

- Cotisation FCNS : (cf annexe 8)
- Cotisation FCS : (cf annexe 8)

Régime plus optionnel

- Cotisation FCNS : (cf annexe 8)
- Cotisation FCS : (cf annexe 8)

FCNS = Famille Conjoint Non Salarisé

FCS = Famille Conjoint Salarisé

### **b) salariés permanents**

A la date de prise d'effet du contrat, les montants des cotisations sont fixés comme suit :

- Cotisation régime de base obligatoire : (cf annexe 9)
- Cotisation "régime plus" optionnel : (cf annexe 9)

#### **Article 5.4.4 Révision des cotisations**

Le barème des cotisations peut être révisé par l'assureur en fonction de l'évolution des résultats techniques du contrat. Ainsi en fonction du rapport S/P, S étant le coût des sinistres payés par l'assureur, P le produit des encaissements des cotisations nettes faites par l'assureur, les cotisations seront amenées à varier de plus ou moins 8 % maximum.

Soit sinistres payés / primes encaissées = S/P :

- ☞ si le rapport S/P est compris entre 98 % et 102 % alors les cotisations ne changent pas,
- ☞ si le rapport S/P est inférieur à 98 % alors les cotisations baisseront dans la limite de 8 %,
- ☞ si le rapport S/P est supérieur à 102 % alors les cotisations augmenteront dans la limite de 8%

Cette révision sera effectuée au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année en fonction des résultats de l'exercice précédent.

Outre cette indexation technique, les tarifs peuvent être modifiés par l'assureur compte tenu d'événements conjoncturels (désengagement de la sécurité sociale, etc..) non liés au contrat.

Il est rappelé que ce niveau de prix n'est pas garanti en raison du fait que le contrat peut être résilié à l'initiative des parties.

#### **Article 5.4.5 Garanties et prestations**

Le niveau des garanties figure aux tableaux joints en annexe.

## ANNEXES

➤ **ANNEXE 1 :**

LISTE DES ETABLISSEMENTS D'ALLIANCE EMPLOI AU 30.05.2008

➤ **ANNEXE 2 :**

EMPLOIS REPERES : EXEMPLES

➤ **ANNEXE 3 et 4 :**

REVISION DE LA GRILLE ANNUELLE DE REMUNERATION MINIMALE (18/03/2008)

➤ **ANNEXE 5 :**

REGIME DE PREVOYANCE POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL PERMANENT

➤ **ANNEXE 6 :**

REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES MIS A DISPOSITION

➤ **ANNEXE 7 :**

REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES CADRES MIS A DISPOSITION

➤ **ANNEXE 8 :**

REGIME OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL MIS A DISPOSITION

➤ **ANNEXE 9 :**

REGIME OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS PERMANENTS

**ANNEXE 1 - LISTE DES ETABLISSEMENTS D'ALLIANCE EMPLOI NORD PAS-DE-CALAIS AU  
30.04.2008**

<b>Etablissements</b>	<b>Bassins d'emploi</b>	<b>Adresse</b>
<p align="center"><i>SIEGE</i></p> <p>☎ 03.59.31.45.81</p>		<p>40 rue Eugène Jacquet 59700 MARCQ EN BAROEUL</p>
<p align="center"><i>ANTINEA</i></p> <p>☎ 03.59.31.30.10</p> <p>☎ 03.59.31.30.15</p>	Lille Métropole Pévèle	<p>Immeuble Tripolis 46 rue des Fusillés 59650 VILLENEUVE D'ASCQ</p>
<p align="center"><i>ARTOIS EMPLOI</i></p> <p>☎ 03.59.31.30.20</p> <p>☎ 03.59.31.30.26</p>	Lens Béthune	<p>Centre d'Affaire Zola II 118 rue Emile Zola 62300 LENS</p>
<p align="center"><i>FLANDRES et LITTORAL</i></p> <p>☎ 03.59.31.30.40</p> <p>☎ 03.59.31.30.45</p>	Dunkerque Hazebrouck Calais Boulogne	<p>1 rue du Duyck 59140 DUNKERQUE</p>
<p align="center"><i>PAYS DU HAINAUT</i></p> <p>☎ 03.59.31.30.50</p> <p>☎ 03.59.31.30.55</p>	Valenciennes Maubeuge Cambrai	<p>17 Avenue de Liège 59300 VALENCIENNES</p>
<p align="center"><i>QUATUOR</i></p> <p>☎ 03.59.31.30.60</p> <p>☎ 03.59.31.30.65</p>	Arras Douai Bapaume Saint Pôl	<p>Parc des Bonnettes 7 rue de la Symphorine 62000 ARRAS</p>
<p align="center"><i>VERSANT NORD EST</i></p> <p>☎ 03.59.31.30.70</p> <p>☎ 03.59.31.30.75</p>	Roubaix Tourcoing	<p>92 Bvd du Général de Gaulle 59100 ROUBAIX</p>



Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière

Responsabilité :	stade 2	soit 2 points
Conn. et expériences :	stade 2	soit 2 points
Complexité :	stade 2	soit 2 points
Champ relationnel :	stade 2	soit 2 points
Autonomie :	stade 2	soit 2 points

**TOTAL** **10 points.**

Attribution du niveau II à ce poste.

**3<sup>ème</sup> exemple : FONCTION TYPE : CARISTE**

**Mission :** Conduire un ou plusieurs types de chariot élévateur en vue de déplacer des charges importantes en fonction de données informatiques. Il est chargé d'alimenter une ligne de production en flux tendu.

**Tâches principales :**

- à connaissance des charges à déplacer en fonction d'un ordre de production ou plan de charge préétabli et ordonnancé.
- Identifie selon le plan de charge et l'ordre de production les marchandises à déplacer.
- Conduit plusieurs types de chariot élévateur afin d'effectuer le déplacement des charges en vue d'alimenter la chaîne de production.
- Fait la saisie informatique des mouvements de stock. ayant nécessité des manutentions.
- Procède à l'entretien courant des chariots élévateurs.
- Respecte les consignes de sécurité et les allées de circulations et leurs sens.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 3	soit 3 points
Conn. et expériences :	stade 2	soit 2 points
Complexité :	stade 2	soit 2 points
Champ relationnel :	stade 2	soit 2 points
Autonomie :	stade 3	soit 3 points

**TOTAL** **12 points.**

Attribution du niveau II à ce poste

**4<sup>ème</sup> exemple : FONCTION TYPE : MANUTENTIONNAIRE**

**Mission :** Au sein d'un service, procéder, manuellement ou à l'aide d'un transpalette, au transfert de marchandises d'un endroit à un autre.

**Tâches principales :**

- approvisionne ou évacue les postes de travail, et/ou
- charge ou décharge des marchandises et les transporte aux lieux de stockage indiqués.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 1	soit 1 point
Conn. et expériences :	stade 1	soit 1 point
Complexité :	stade 1	soit 1 point
Champ relationnel :	stade 1	soit 1 point
Autonomie :	stade 1	soit 1 point

**TOTAL 6 points**

Attribution du niveau I à ce poste

**5<sup>ème</sup> exemple : FONCTION TYPE : OPERATEUR(RICE) DE SAISIE DE DONNEES**

**Mission :** Assurer la saisie directe sur le clavier des informations lues sur des documents de base, selon des procédures standardisées, en disposant d'une certaine liberté de choix et d'interprétation.

**Tâches principales :**

- sélectionne sur des documents de base les informations à introduire en déchiffrant, le cas échéant, des documents peu lisibles.
- Extrait certaines informations à partir de plusieurs documents de base.
- Vérifie éventuellement son travail ou celui d'autrui.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 3	soit 3 points
Conn. et expériences :	stade 2	soit 2 points
Complexité :	stade 2	soit 2 points
Champ relationnel :	stade 2	soit 2 points
Autonomie :	stade 3	soit 3 points

**TOTAL 12 points.**

Attribution du niveau II à ce poste.

### **6<sup>ème</sup> exemple : FONCTION TYPE : OPERATEUR(RICE) DE SAISIE DE DONNEES**

**Mission :** Assurer la saisie directe sur le clavier des informations lues sur des documents de base, selon des procédures standardisées, en disposant d'une certaine liberté de choix et d'interprétation. Effectue des appels sortants sur la commande en cas de problème de cohérence de report de quantités, de report de prix.

#### **Tâches principales :**

- sélectionne sur des documents de base les informations à introduire en déchiffrant, le cas échéant, des documents peu lisibles.
- Extrait certaines informations à partir de plusieurs documents de base.
- Vérifie éventuellement son travail ou celui d'autrui.
- Effectue des appels auprès de la clientèle pour contrôle de cohérence.
- Est amené à faire de la prise de commande.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 3	soit 3 points
Conn. et expériences :	stade 2	soit 2 points
Complexité :	stade 3	soit 3 points
Champ relationnel :	stade 3	soit 3 points
Autonomie :	stade 3	soit 3 points
<b>TOTAL</b>		<b>14 points.</b>

Attribution du niveau III à ce poste.

### **7<sup>ème</sup> exemple : FONCTION TYPE : AGENT DE FABRICATION**

**Mission :** Alimente et suit la production d'une ou plusieurs machines. Il constate les anomalies et alerte en cas de dysfonctionnement. Il fait de la première maintenance. Il respecte et suit les consignes et règles de sécurité liées à l'utilisation des machines.

#### **Tâches principales :**

- Alimente une chaîne de production..
- Préviens sa hiérarchie de tout dysfonctionnement lié à son alimentation ou lié à l'utilisation de ou des machines qu'il est amené à utiliser.
- Suit et respecte les règles et consignes de sécurité.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 1	soit 1 point
Conn. et expériences :	stade 1	soit 1 point
Complexité :	stade 1	soit 1 point
Champ relationnel :	stade 1	soit 1 point
Autonomie :	stade 1	soit 1 point
<b>TOTAL</b>		<b>6 points.</b>

Attribution du niveau I à ce poste

**8<sup>ème</sup> exemple : FONCTION TYPE : AGENT DE FABRICATION**

**Mission :** Assure la mise en route, le pilotage et le réglage d'une machine. Est chargé de l'établissement d'une production dûment quantifiée selon des normes de qualité préétabli dans un cahier des charges.

**Tâches principales :**

- Met en route, pilote, règle une machine.
- Effectue les contrôles de la qualité des produits sortants.
- Fait de la première maintenance.
- Respecte et suit les consignes et règles de sécurité spécifiques à l'utilisation de la machine pour lui-même et vis à vis des autres salariés gravitant autour de son champ d'intervention.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 2	soit 2 points
Conn.et expériences :	stade 2	soit 2 points
Complexité :	stade 2	soit 2 points
Champ relationnel :	stade 1	soit 1 point
Autonomie :	stade 3	soit 3 points
	<b>TOTAL</b>	<b>10 points.</b>

Attribution du niveau II à ce poste.

**9<sup>ème</sup> exemple :**

**FONCTION TYPE : AGENT DE FABRICATION**

**Mission :** Est intégré dans une chaîne de fabrication. Il alimente un process de fabrication et pilote le process de fabrication.

**Tâches principales :**

- Gère l'alimentation du process de fabrication.
- Pilote le process de fabrication.
- Effectue régulièrement des mesures correctives.
- Contrôle la qualité des produits sortants.
- Alimente la chaîne de conditionnement fonctionnant en flux tendus.

Pour ce poste les critères sont classifiés de cette manière :

Responsabilité :	stade 3	soit 3 points
Conn.et expériences :	stade 3	soit 3 points
Complexité :	stade 3	soit 3 points
Champ relationnel :	stade 2	soit 2 points
Autonomie :	stade 3	soit 3 points
	<b>TOTAL</b>	<b>14 points.</b>

Attribution du niveau III à ce poste.

**ANNEXE 3 ET 4 – REVISION DE LA GRILLE ANNUELLE DE REMUNERATION MINIMALE  
D'ALLIANCE EMPLOI NORD/PAS-DE-CALAIS (18/03/2008)**

En date du 18 mars 2008, dans le cadre de la commission paritaire, les partenaires sociaux et ALLIANCE EMPLOI ont révisé la grille annuelle de rémunération 2008 de l'ensemble du personnel (catégories ouvriers/employés et encadrement).

De ce fait entre ALLIANCE EMPLOI représenté par le Président de la commission paritaire, Christian LEROY,

Et

Les organisations syndicales C.F.D.T (représentée par Frédéric DESTAMPES, délégué syndical, assisté de Philippe Briche ) et FO (représentée par David CROKAERT et Olivier DEMOLIN, délégués syndicaux et Laurent VANLERBERGHE, membres de FO, assistés de Lionel MEURIS, secrétaire général adjoint de l'URFO), et CFE-CGC (représentée par François DESAINTJEAN)

il est convenu ce qui suit :

Garantie annuelle de rémunération pour l'année 2008

	<b>Echelon I</b>	<b>Echelon II</b>	<b>Echelon III</b>
<b>Niveau I</b>	15 643 €	15 741 €	15 766 €
<b>Niveau II</b>	15 766 €	15 869 €	16 017 €
<b>Niveau III</b>	16 017 €	16 295 €	16 746 €
<b>Niveau IV</b>	16 746 €	18 245 €	20 272 €
<b>Niveau V</b>	20 272 €	23 314 €	26 357 €
<b>Niveau VI</b>	26 357 €	30 967 €	35 577 €
<b>Niveau VII</b>	35 577 €	41 804 €	48 030 €

**Remarques**

1°) La grille salariale correspond au salaire annuel basé sur une durée légale de travail de 35 heures semaines.

2°) La grille salariale est basée sur une augmentation du SMIC de l'ordre de 2 % en mai et 1% en juillet 2008. Dans le cas d'un revalorisation du SMIC supérieur à cette hypothèse, il est convenu que les minima négociés seront revalorisés de la différence en euros entre le SMIC annuel réel 2008 et le minima du niveau I échelon 1 de la grille, et ceci afin de garder le même différentiel en euro entre les différents niveaux et échelons de la grille ci dessus. Ce calcul s'effectuera en juillet 2008.

Le SMIC annuel est calculé de la manière suivante :

SMIC au 1/01/08 x 4 (janvier à avril) + SMIC au 1/05/08 x 2 (mai-juin) + SMIC au 1/07/08 x 6 (juillet à décembre)

Fait à Marcq en Barœul, le 18 mars 2008, entre les soussignés :

**ALLIANCE EMPLOI**

représentée par Christian LEROY, Président de la commission paritaire,

et

l'organisation syndicale **FO**  
représentée par David CROKAERT, délégué syndical,

et par M Olivier DEMOLIN, délégué syndical,

l'organisation syndicale **CFDT**  
représentée par Frédéric DESTAMPES, délégué syndical,

l'organisation syndicale **CFE-CGC**  
représentée par François DESAINJEAN,

## ANNEXE 5 - REGIME DE PREVOYANCE POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL PERMANENT

### SALAIRE ANNUEL DE BASE

Les prestations ont pour base le salaire déclaré au cours du dernier mois précédant l'arrêt de travail, ouvrant droit à prestations, multiplié par 12, augmenté de la partie variable des rémunérations acquises au cours des 12 mois précédant celui de l'arrêt de travail (limité aux Tranches A B C)

- 2005 → Tranche A = **de 0 à 30 192 €**  
→ Tranche B = **de 30 193 € à 120 768 €**  
→ Tranche C = **de 120 769 € à 241 536 €**

### DEFINITION DES PERSONNES A CHARGE

#### ENFANTS A CHARGE

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels, les enfants du participants et de son conjoint, à charge fiscalement du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire ;
- jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire pendant la durée :
  - des études : à condition de fournir chaque année un certificat de scolarité et une attestation d'affiliation au régime de Sécurité Sociale étudiant ;
  - de l'apprentissage ou de la formation en alternance : à condition de fournir une copie certifiée conforme à l'original du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation ;
  - du service national actif ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>ème</sup> anniversaire tant qu'il bénéficie de l'Allocation d'Adulte Handicapé. La notification d'attribution de l'AAH par la COTOREP doit être adressée à l'institution pour la mise en paiement de la première rente et à chaque renouvellement annuel de celle-ci.  
Est également pris en considération, l'enfant remplissant l'une des conditions précitées et pour lequel le participant versait à la date du sinistre une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.  
Est aussi considéré comme enfant à charge, l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

#### ASCENDANTS

Les ascendants du participant seront également considérés comme personnes à charge s'ils lui sont fiscalement rattachés dans les conditions de l'Article 1411-III du Code Général des Impôts.

## **BENEFICIAIRES DU CAPITAL DECES**

Le capital garanti en cas de décès du Participant est attribué par ordre de préférence et sous réserve des modalités particulières précisées ci-après :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé
- à défaut, à ses enfants vivants ou à naître, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, selon les règles de dévolution successorale (dans ce cas fournir un acte notarié).

La majoration pour enfant à charge est versée à l'enfant qui l'a généré ou à son représentant légal si le bénéficiaire du capital n'est pas le conjoint du Membre participant ou s'il n'existe aucun lien de filiation légitime entre le bénéficiaire et l'enfant ; la majoration pour personne à charge autre qu'un enfant est versée à la personne qui y ouvre droit.

Dans tous les cas, le Participant a la faculté, à tout moment, de modifier la désignation contractuelle ou sa désignation particulière initiale. Il doit alors indiquer par écrit, à l'Institution, la ou les personnes physiques ou morales qu'il désigne comme bénéficiaires. Lorsqu'une désignation de bénéficiaire nominative devient caduque par la disparition du ou des bénéficiaires ou par l'annulation du Participant, sans nouvelle désignation, les dispositions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article sont applicables pour la part du capital initialement prévue pour ce ou ces bénéficiaires. Le Participant accepte que toute désignation particulière devienne caduque en cas de modification de sa situation familiale (mariage, divorce, remariage, séparation de droit). En cas de séparation ou de divorce, la caducité prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation ou le divorce devient définitif. Mais, la caducité ne joue que si le Participant n'a pas confirmé par écrit auprès de l'Institution sa désignation particulière initiale ou n'a pas rédigé une nouvelle désignation particulière.

Le capital accordé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive de 3<sup>ème</sup> catégorie est attribué au Participant.

**Nous attirons votre attention sur le fait que le concubin n'a pas la qualité de conjoint. Aussi, en l'absence de désignation particulière de bénéficiaire au profit du concubin, les sommes dues au titre de la garantie Décès reviennent :**

- ses enfants vivants ou à naître, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, selon les règles de dévolution successorale (dans ce cas fournir un acte notarié).

## **INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE (IAD)**

On entend par invalidité absolue et définitive, le cas du Participant reconnu définitivement incapable de se livrer à aucune occupation, ni aucun travail, lui procurant gain ou profit et dont l'état de santé nécessite l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Il doit pour cela être classé en invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie par la Sécurité Sociale (art.L.341-4 du code de la Sécurité Sociale), ou se voir attribuer, en cas d'accident de travail, une rente correspondant à un taux de 100% résultant du barème accidents de travail, majorée pour l'assistance d'une tierce personne (art. L. 434-2 du code de la Sécurité Sociale). La date de la survenance de l'invalidité absolue et définitive est fixée au jour de sa notification par la Sécurité Sociale.

#### **DEFINITION DE L'ACCIDENT**

Par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du Participant, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure qui entraîne le Décès ou l'Invalidité absolue et définitive soit immédiatement, soit dans les douze mois suivant cet accident.

#### **RENTE D'EDUCATION**

La rente d'éducation est versée en cas de décès du participant jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant s'il poursuit ses études sous réserve qu'il ne déclare pas un revenu annuel supérieur à 100 % du SMIC annuel en plus de la rente versée par l'Institution.

#### **DOUBLE EFFET**

Si, après le décès du participant, son conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans, en laissant un ou plusieurs enfants contractuellement à charge, il est versé au profit de ceux-ci, par parts égales, un nouveau capital égal au capital prévu en cas de décès du participant toute cause. Ce capital est versé dans le cas de décès simultané des époux du fait d'un même événement. Donne lieu à l'application de la présente garantie, le décès du conjoint qui surviendrait au plus tôt dans les 24 heures qui précèdent le décès du Participant du fait d'un même événement.

De plus, la rente éducation définie ci-dessus est doublée.

#### **MAINTIEN DES GARANTIES**

L'ensemble des garanties souscrites est maintenu au Participant en état d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente totale, sans paiement des cotisations dès lors qu'il ne perçoit plus de salaire et tant que se prolonge son inaptitude au travail. Ce maintien des garanties cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité Sociale et au plus tard le 31 décembre qui suit le 65<sup>ème</sup> anniversaire du Participant si la pension vieillesse n'est pas liquidée. En cas d'incapacité de travail partiel ou d'invalidité partielle, les garanties maintenues sont réduites dans la même proportion que la prestation.

#### **REVALORISATION**

Les salaires servant de base à l'ensemble des prestations seront revalorisés sur la valeur du point AGIRC.

## **GARANTIES**

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence (Tranches A.B.C.) défini au 1<sup>er</sup> paragraphe.

GARANTIES	MONTANT DES PRESTATIONS
<b>Capital décès – Invalidité et définitive non accidentels</b>	
Participant célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge.	<b>400%(2)</b>
Participant marié sans enfant à charge.	<b>400%(2)</b>
Tout participant avec une personne à charge.	<b>480%(2)</b>
Majoration par personne à charge supplémentaire.	<b>80%(2)</b>
<p>(1) Le capital est également versé par anticipation si le Participant se voit reconnaître un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% suite à un accident du travail. Le bénéficiaire de ce capital est le Participant.</p> <p>(2) Le capital peut être versé de manière fractionnée sous forme de rentes trimestrielles sur demande écrite du bénéficiaire.</p>	
<b>Décès – IAD d'origine</b>	
	<b>Doublement du capital décès non</b>
<b>Garantie double effet</b>	
Décès ou IAD du conjoint ou du concubin postérieur(e) à celui/celle du Participant	<b>100% du capital décès non</b>
Décès ou IAD du conjoint ou du concubin simultanément(e) à celui/celle du Participant	<b>200% du capital décès non</b>
Décès ou IAD du conjoint ou du concubin simultanément(e) à celui/celle du Participant suite à un accident de circulation (3)	<b>300% du capital décès non</b>
<p>(3) On entend par accident de circulation l'événement dommageable, aléatoire et soudain causé par un véhicule terrestre à moteur en circulation.</p>	
<b>Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge (Allocation</b>	
	<b>100% du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur le jour du décès.</b>
<b>Rente annuelle de</b>	
Rente viagère (4)	<b>1% du Salaire de référence multiplié (65 ans moins l'âge du participant au jour de son</b>
Rente temporaire dite rente relais	<b>0,5% du Salaire de référence multiplié (l'âge du participant au jour de son décès moins</b>
Rente réversible (6)	<b>10%</b>
<p>(4) En cas de remariage du bénéficiaire, l'enfant du membre participant à charge de ce bénéficiaire bénéficie du versement de la rente de conjoint en lieu et place du primo-bénéficiaire remarié, et ce tant qu'ils conservent la qualité d'enfant à charge de ce dernier.</p> <p>(5) Avec un minimum garanti de 5% du salaire de référence lorsque le Membre participant est salarié de l'entreprise adhérente au-delà de l'âge de 60 ans.</p> <p>(6) Au profit de chaque orphelin enfant à charge, en cas de post-décès du conjoint qui bénéficiait de la rente viagère. Cette rente est également versée, dans les mêmes conditions, au profit des enfants à charge d'un membre participant célibataire, veuf ou divorcé au moment de son décès.</p>	
<b>Rente annuelle</b>	
De 0 à 17 ans	<b>8%</b>
De 18 à 25 ans	<b>12%</b>
<b>Incapacité temporaire de</b>	
Franchise	<b>30 jours continus</b>
Participant ayant moins d'un an d'ancienneté chez l'Adhérente	<b>Interventions en relais de la convention collective à 100%. Et plus tard après 90 jours</b>
Participant ayant plus d'un an d'ancienneté chez l'Adhérente.	
Prestation	<b>100% du salaire de référence moins les indemnités versées par la Sécurité Sociale nettes de CSG et de CRDS</b>
<b>Invalidité permanente</b>	
Capital faisant suite à la reconnaissance d'une invalidité de 2 <sup>ème</sup> ou de 3 <sup>ème</sup> catégorie.	<b>400%</b>
Cette prestation ne bénéficie qu'au Participant célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge au moment du sinistre	
Invalidité de 1 <sup>ère</sup> catégorie.	<b>60% de la rente attribuée en cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie(7)</b>
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie	<b>100% du salaire de référence moins les prestations versées la Sécurité Sociale nettes de CSG et de CRDS (7)</b>
<p>(7) Sous déduction de toute autre indemnisation, prestation ou revenu. En aucun cas le montant de la prestation ne peut excéder, en cas de rupture de contrat de travail ou de mise en invalidité, 100% du salaire net de toute charge sociale et fiscale garanti au moment du sinistre. Si le membre participant n'ouvre pas droit aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale en raison de son ancienneté, une indemnité journalière fictive correspondant à celle qu'il aurait perçu s'il avait eu l'ancienneté suffisante sera déduite des prestations versées par l'Institution.</p>	

## CESSATION DES GARANTIES

D'une façon générale, les garanties cessent, pour chaque participant, à l'expiration :

- du dernier jour d'activité s'il est radié de l'effectif de l'entreprise ou cesse de faire partie de la catégorie assurable, sauf s'il bénéficie des prestations "incapacité ou invalidité" au titre du Régime Général de la Sécurité Sociale ou de la législation sur les accidents de travail, et au plus tard, à la veille du jour de la liquidation de la pension vieillesse,
- du dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint son 60<sup>ème</sup> anniversaire en ce qui concerne la garantie "invalidité absolue et définitive par suite de maladie ou d'accident",
- au 31 décembre qui suit le 65<sup>ème</sup> anniversaire de l'assuré si la pension n'est pas liquidée.
- du dernier jour du délai prévu à l'Article 19 du règlement général, NON PAIEMENT DES COTISATIONS,
- du jour de la date d'effet de la résiliation de l'adhésion ou de la résiliation de l'une ou de plusieurs des annexes qui ont été souscrites.

## NON PAIEMENT DES COTISATIONS

A défaut de paiement d'une cotisation dans les vingt-cinq jours suivant sa date d'exigibilité et indépendamment du droit pour l'Institution d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre en justice l'exécution du bulletin d'adhésion et du règlement, la garantie est suspendue trente jours après la mise en demeure de l'Entreprise adhérente. Dans la lettre de mise en demeure qu'elle adresse en recommandée avec avis de réception à l'Entreprise adhérente, l'Institution informe celle-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite de la garantie. L'Institution a le droit de dénoncer l'adhésion dix jours après l'expiration du délai de trente jours mentionné au premier alinéa du présent article. L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où été payées les cotisations arriérées et celles venues à échéances pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

## DECHEANCES / EXCLUSIONS

**A – Déchéances :** La déclaration du décès auprès de l'Institution doit avoir lieu dans un délai d'un an pour que les prestations sous forme de rente prennent effet à compter du décès. Si la déclaration est faite après un délai d'un an, les prestations sous forme de rente prennent effet à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de dépôt du dossier complet.

*La déclaration de l'arrêt de travail auprès de l'institution doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise d'effet de la prestations pour que le droit à garantie prenne effet à l'expiration de la période de franchise. Si la déclaration est faite après un délai de six mois, les prestations prennent effet au lendemain de cette déclaration.*

## **B – Exclusions :**

### **POUR L'ENSEMBLE DES GARANTIES**

Les risques de guerre sont exclus. Toutefois, les garanties demeurent acquises au participant se trouvant dans des territoires en guerre ou sujets à des troubles, à condition que la France ne soit pas partie belligérante au conflit et sous réserve qu'il ne prenne pas une part active au conflit ou aux troubles. Il est précisé que les cas de légitimes défense, d'assistance à personne en danger ou d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis.

Le suicide n'est couvert que deux ans après l'affiliation du Participant au présent contrat. Toutefois, si le suicide avait lieu moins de deux ans après cette admission, mais plus de deux ans après l'affiliation de l'intéressé à un Régime de Prévoyance, l'Assureur verserait aux bénéficiaires désignés le capital assuré limité aux garanties dont le participant bénéficiait au titre du précédent Contrat.

### **POUR LES GARANTIES « MAINTIEN DES GARANTIES – INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE – DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE PAR ACCIDENT (CAPITAL SUPPLEMENTAIRE) – INCAPACITE TEMPORAIRE – INVALIDITE PERMANENTE » :**

Ne sont pas couverts les sinistres:

- résultant du fait volontaire du participant ou du bénéficiaire de la garantie, ainsi que d'une tentative de suicide,
- qui sont la conséquence de faits de guerre civile ou étrangère, de rixes, d'émeutes, d'insurrections, de mouvements populaires ou de détournement d'avion dans lesquels le participant aurait pris une part active, étant précisé que les cas de légitimes défense, d'assistance à personne en danger et de l'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- résultant des matches, paris ou courses, sauf compétitions auxquelles le participant participe en tant qu'amateur et qui ne comportent pas l'utilisation d'un engin à moteur. Toutefois, la pratique du ski nautique est garantie.

Navigation aérienne : Les risques résultant d'un accident de navigation aérienne ne sont couverts que si le participant se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote titulaire de la licence correspondant au type de l'appareil, à jour de renouvellement.

Il est précisé que le pilote peut être le participant lui-même. Les vols en école, pour l'obtention de tout brevet ou qualification sont couverts. Les garanties sont notamment accordées au participant qui pilote seul sans être titulaire de la licence correspondance mais, conformément à la réglementation en vigueur, sous la responsabilité de son instructeur lui-même dûment qualifié. Les sinistres résultant de matches, paris, courses, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires ou essais de réception ne sont pas garantis.

### **POUR LES GARANTIES DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE PAR ACCIDENT :**

En plus des exclusions précédemment définies, ne sont pas couverts les événements :

- pour lesquels il est révélé qu'au moment de l'accident, le participant avait un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux maximum légal autorisé en vigueur le jour du sinistre et qu'il est reconnu finalement comme étant responsable de l'accident.

- Résultant de l'usage, par le participant, de stupéfiants à doses non prescrites médicalement,
- Résultant de toute activité nécessitant l'utilisation d'un parachute sauf cas de force majeure, de la pratique de l'aile volante, du delta plane ou de l'Ultra Léger Motorisé (U.L.M.)

**LE PRESENT RESUME EST FOURNI A TITRE INDICATIF ET NE SAURAIT AVOIR LA VALEUR DE NOTICE TECHNIQUE. PZ/SN – 19/05/2005**

## ANNEXE 6 - REGIME DE PREVOYANCE DES SALAIRES NON CADRES MIS A DISPOSITION

(Mise à jour au 1er avril 2006)

### QUELQUES DEFINITIONS

#### SALAIRE ANNUEL DE REFERENCE

Le salaire de référence est le salaire déclaré au cours du dernier mois précédant la date du sinistre, ouvrant droit à prestations, multiplié par 12, augmenté de la partie variable des rémunérations acquises au cours des 12 mois précédant la date du sinistre (Tranches A et B).

2006 → Tranche A = de 0 à 31 068 €

→ Tranche B = de 31 069 € à 124 272 €

#### DEFINITION DES PERSONNES A CHARGE

##### ENFANTS A CHARGE

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels, les enfants du participant et de son conjoint, à charge fiscalement du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18ème anniversaire ;
- jusqu'à leur 26ème anniversaire pendant la durée :
  - des études : à condition de fournir chaque année un certificat de scolarité et une attestation d'affiliation au régime de Sécurité Sociale étudiant ;
  - de l'apprentissage ou de la formation en alternance : à condition de fournir une copie certifiée conforme à l'original du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21ème anniversaire tant qu'il bénéficie de l'Allocation d'Adulte Handicapé. La notification d'attribution de l'AAH par la COTOREP doit être adressée à l'institution pour la mise en paiement de la première rente et à chaque renouvellement annuel de celle-ci.

Est également pris en considération, l'enfant remplissant l'une des conditions précitées et pour lequel le participant versait à la date du sinistre une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Est aussi considéré comme enfant à charge, l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

## **ASCENDANTS**

Les ascendants du participant seront également considérés comme personnes à charge tels que définis à l'Article 1411 – III du Code Général des Impôts.

## **BENEFICIAIRES DU CAPITAL**

Le capital garanti en cas de décès du Participant est attribué par ordre de préférence et sous réserve des modalités particulières précisées ci-après :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé
- à défaut, à ses enfants vivants ou à naître, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, selon les règles de dévolution successorale (dans ce cas fournir un acte notarié).

La majoration pour enfant à charge est versée à l'enfant qui l'a générée ou à son représentant légal si le bénéficiaire du capital n'est pas le conjoint du Membre participant ou s'il n'existe aucun lien de filiation légitime entre le bénéficiaire et l'enfant ; la majoration pour personne à charge autre qu'un enfant est versée à la personne qui y ouvre droit.

Dans tous les cas, le Participant a la faculté, à tout moment, de modifier la désignation contractuelle ou sa désignation particulière initiale. Il doit alors indiquer par écrit, à l'Institution, la ou les personnes physiques ou morales qu'il désigne comme bénéficiaires. Lorsqu'une désignation de bénéficiaire nominative devient caduque par la disparition du ou des bénéficiaires ou par annulation du Participant, sans nouvelle désignation, les dispositions prévues au 1er alinéa du présent article sont applicables pour la part du capital initialement prévue pour ce ou ces bénéficiaires. Le Participant accepte que toute désignation particulière devienne caduque en cas de modification de sa situation familiale (mariage, divorce, remariage, séparation de droit). En cas de séparation ou de divorce, la caducité prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation ou le divorce devient définitif. Mais, la caducité ne joue que si le Participant n'a pas confirmé par écrit auprès de l'Institution sa désignation particulière initiale ou n'a pas rédigé une nouvelle désignation particulière.

Le capital accordé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive de 3ème catégorie est attribué au Participant.

Nous attirons votre attention sur le fait que le concubin et le partenaire lié par un PACS n'ont pas la qualité de conjoint. Aussi, en l'absence de désignation particulière de bénéficiaire au profit du concubin ou du partenaire lié par un PACS, les sommes dues au titre de la garantie Décès reviennent :

- à ses enfants vivants ou à naître, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, selon les règles de dévolution successorale (dans ce cas fournir un acte notarié).

## INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

On entend par invalidité absolue et définitive (IAD), le cas du Participant reconnu définitivement incapable de se livrer à aucune occupation, ni aucun travail, lui procurant gain ou profit et dont l'état de santé nécessite l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Il doit pour cela être classé en invalidité de 3ème catégorie par la Sécurité Sociale (art.L.341-4 du code de la Sécurité Sociale), ou se voir attribuer, en cas d'accident de travail, une rente correspondant à un taux de 100% résultant du barème accidents de travail, majorée pour l'assistance d'une tierce personne (art. L. 434-2 du code de la Sécurité Sociale). La date de la survenance de l'invalidité absolue et définitive est fixée au jour de sa notification par la Sécurité Sociale.

En cas d'Invalidité Absolue et Définitive du membre participant, le capital prévu en cas de décès lui est versé par anticipation.

Les Participants Célibataires, Veufs ou Divorcés sans personne à charge sont assimilés aux Participants Mariés sans personne à charge pour le calcul du montant du capital.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à l'ensemble des garanties en cas de décès.

## GARANTIES

### DECES – INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE DE L'ASSURE (3ème catégorie)

#### Versement d'un capital égal à :

Célibataire, Veuf, Divorcé sans personne à charge	60 % du salaire de base
Marié sans personne à charge	100 % du salaire de base
Participant avec une personne à charge	125 % du salaire de base
Majoration par personne à charge supplémentaire	25 % du salaire de base

**A compter du 1er janvier qui suit le 65ème anniversaire du participant qui poursuit son activité salariée au sein de l'entreprise adhérente, le pourcentage figurant ci-dessus et servant à la détermination du capital garanti en cas de décès du participant ou de son conjoint survivant sera réduit de 10% chaque 1er janvier sans qu'il puisse être ramené à moins de 30% de sa valeur initiale.**

### DECES DU CONJOINT SURVIVANT AU DECES DE L'ASSURE

Si après le décès du Participant, son conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans, en laissant un ou plusieurs enfants fiscalement à charge, il est versé au profit de ceux-ci, par parts égales, un nouveau capital égal au capital prévu en cas de décès du participant toute cause. Ce capital est versé dans le cas de décès simultané des époux du fait d'un même événement. Donne lieu à l'application de la

présente garantie, le décès du conjoint survenant 24 heures avant celui du Participant si ces deux décès résultent du même événement.

Les enfants doivent être à la charge du participant avant son décès.

La prestation n'est pas due lorsque le décès du conjoint postérieur à celui du participant intervient alors que l'adhésion a été résiliée ou non renouvelée par l'entreprise adhérente.

## **INCAPACITE – INVALIDITE**

### **INCAPACITE DE TRAVAIL :**

A compter du :

- Jour où cesse le maintien total ou partiel prévu par la Convention Collective, pour les salariés ayant un an de présence ou plus,
- 31ème jour d'arrêt de travail continu, pour les salariés ayant moins d'un an de présence

il est versé, en complément des prestations versées par la Sécurité Sociale, des indemnités journalières représentant :

- 20 % du salaire Tranche A (1)
- 70 % du salaire Tranche B (1)

### **INVALIDITE PERMANENTE :**

#### **Invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories :**

Versement d'une rente, en complément des prestations versées par la Sécurité Sociale, représentant :

- 20 % du salaire Tranche A (1)
- 70 % du salaire Tranche B (1)

#### **Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie :**

Versement d'une rente égale à 60 % de la rente 2<sup>ème</sup> catégorie (1).

(1) Sous déduction de toute autre indemnisation, prestation ou revenu. En aucun cas, le montant de la prestation ne peut excéder, en cas de rupture du contrat de travail ou de mise en invalidité, 100 % du salaire net régularisé de toute charge sociale et fiscale garantie au moment du sinistre.

## **REVALORISATION**

Les rentes en cours de services sont revalorisées le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de la variation du point AGIRC. Cette revalorisation cesse au niveau atteint au jour où l'adhésion de l'entreprise adhérente prend fin.

## MAINTIEN DES GARANTIES

### **En cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente totale :**

L'ensemble des garanties souscrites est maintenu au Participant, sans paiement des cotisations dès lors qu'il ne perçoit plus de salaire et tant que se prolonge son inaptitude complète au travail. Ce maintien des garanties cesse au plus tard à la date de la liquidation de pension vieillesse de la sécurité Sociale du participant et au plus tard le 31 décembre qui suit le 65<sup>ème</sup> anniversaire du Participant si la pension vieillesse n'est pas liquidée.

### **En cas d'incapacité temporaire partielle ou d'invalidité permanente partielle :**

Si le contrat de travail n'est pas rompu, l'ensemble des garanties souscrites est maintenu tant que l'assuré perçoit un salaire réduit, étant précisé que les cotisations sont dues sur la base de ce salaire.

Dès que l'assuré ne perçoit plus de salaire, les garanties maintenues sont réduites dans la même proportion que la prestation d'invalidité partielle et ce sans paiement de cotisation.

L'assuré peut cependant demander le maintien des garanties de pleine activité. Il doit alors régler le différentiel de cotisation. Pour l'application du maintien des garanties, l'entreprise adhérente, à défaut le participant doit aviser l'institution de l'arrêt de travail et lui adresser mensuellement les bordereaux de prestation en espèce de la Sécurité sociale.

Ce maintien des garanties cesse au plus tard à la date de la liquidation de pension vieillesse de la sécurité Sociale du participant et au plus tard le 31 décembre qui suit le 65<sup>ème</sup> anniversaire du Participant si la pension vieillesse n'est pas liquidée.

## CESSATION GARANTIES

D'une façon générale, les garanties cessent, pour chaque participant, à l'expiration :

- du dernier jour d'activité s'il est radié de l'effectif de l'entreprise ou cesse de faire partie de la catégorie assurable, sauf s'il bénéficie des prestations "incapacité ou invalidité" au titre du Régime Général de la Sécurité Sociale ou de la législation sur les accidents de travail, et au plus tard, à la veille du jour de la liquidation de la pension vieillesse,
- du dernier jour du délai prévu dans le paragraphe NON PAIEMENT DES COTISATIONS,
- du jour de la date d'effet de la résiliation de l'adhésion ou de la résiliation de l'une ou de plusieurs des annexes qui ont été souscrites.

### **Pour la garantie INCAPACITE DE TRAVAIL :**

Le versement des indemnités journalières cesse au premier des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité, ou s'il est établi par l'institution que le participant peut reprendre une activité rémunérée,
- à la date d'attribution d'une rente d'invalidité par la Sécurité Sociale,
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'Incapacité continue ou non,

- à la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale,
- au plus tard au 65<sup>ème</sup> anniversaire du participant.

**Pour la garantie INVALIDITE :**

Le versement de la rente d'Invalidité cesse au premier des événements suivants :

- si le participant ne justifie pas chaque trimestre de son état d'invalidité,
- en cas de rémission,
- à la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale,
- au plus tard au 60<sup>ème</sup> anniversaire du participant invalide.

**Pour la garantie DECES :**

- à la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale,
- en tout état de cause au jour du 65<sup>ème</sup> anniversaire du participant.

**NON PAIEMENT DES COTISATIONS**

A défaut de paiement d'une cotisation dans les vingt-cinq jours suivant sa date d'exigibilité et indépendamment du droit pour l'Institution d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre en justice l'exécution du bulletin d'adhésion et du règlement, la garantie est suspendue trente jours après la mise en demeure de l'Entreprise adhérente.

Dans la lettre de mise en demeure qu'elle adresse en recommandée avec avis de réception à l'Entreprise adhérente, l'Institution informe celle-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite de la garantie. L'institution a le droit de dénoncer l'adhésion dix jours après l'expiration du délai de trente jours mentionné au premier alinéa du présent article. L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où été payées les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

**DECHEANCES/EXCLUSIONS**

**A – DÉCHÉANCES :**

La déclaration du décès auprès de l'Institution doit avoir lieu dans un délai d'un an pour que les prestations sous forme de rente prennent effet à compter du décès. Si la déclaration est faite après un an, les prestations sous forme de rente prennent effet à partir du 1er jour du mois civil suivant la date de dépôt du dossier complet.

La déclaration de l'arrêt de travail auprès de l'institution doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise d'effet de la prestation pour que le droit à garantie prenne effet à l'expiration de la période de franchise. Si la déclaration est faite après un délai de six mois, les prestations prennent effet au lendemain de cette déclaration.

**B – EXCLUSIONS :**

**. POUR L'ENSEMBLE DES GARANTIES**

Les risques de guerre sont exclus. Toutefois, les garanties demeurent acquises au participant se trouvant dans des territoires en guerre ou sujets à des troubles, à condition que la France ne soit pas partie belligérante au conflit et sous réserve qu'il ne prenne pas une part active au conflit ou aux troubles.

Il est précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger ou d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis.

Le suicide n'est couvert que deux ans après l'affiliation du Participant au présent contrat. Toutefois, si le suicide avait lieu moins de deux ans après cette affiliation, mais plus de deux ans après l'affiliation de l'intéressé à un Régime de Prévoyance garantissant le risque décès, l'Assureur verserait aux bénéficiaires désignés le capital assuré limité aux garanties dont le participant bénéficiait au titre du précédent Contrat si le montant de celui-ci était inférieur aux garanties prévues par le présent contrat.

**. POUR LES GARANTIES « MAINTIEN DES GARANTIES – INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE – DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE PAR ACCIDENT (CAPITAL SUPPLEMENTAIRE) – INCAPACITE TEMPORAIRE – INVALIDITE PERMANENTE » :**

Ne sont pas couverts les sinistres :

- résultant du fait volontaire du participant ou du bénéficiaire de la garantie, ainsi que d'une tentative de suicide,
- qui sont la conséquence de faits de guerre civile ou étrangère, de rixes, d'émeutes, d'insurrections, de mouvements populaires ou de détournements d'avion dans lesquels le participant aurait pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et de l'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- résultant des matches, paris ou courses, sauf compétition auxquelles le participant participe en tant qu'amateur et qui ne comportent pas l'utilisation d'un engin à moteur. Toutefois, la pratique du ski nautique est garantie.

Navigation aérienne :

Les risques résultant d'un accident de navigation aérienne ne sont couverts que si le participant se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote titulaire de la licence correspondant au type de l'appareil, à jour de renouvellement.

Il est précisé que le pilote peut être le participant lui-même. Les vols en école, pour l'obtention de tout brevet ou qualification sont couverts. Les garanties sont notamment accordées au participant qui pilote seul sans être titulaire de la licence correspondante mais, conformément à la législation en vigueur, sous la responsabilité de son instructeur lui-même dûment qualifié. Les sinistres résultant de matches, paris, courses, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires ou essais de réception ne sont pas garantis.

**. POUR LES GARANTIES DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE PAR ACCIDENT :**

En plus des exclusions précédemment définies, ne sont pas couverts les sinistres :

- pour lesquels il est révélé qu'au moment de l'accident, le participant avait un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux maximum légal autorisé en vigueur le jour du sinistre et qu'il est reconnu finalement comme étant responsable de l'accident,
- Résultant de l'usage, par le participant, de stupéfiants à doses non prescrites médicalement,

- Résultant de toute activité nécessitant l'utilisation d'un parachute sauf cas de force majeure, de la pratique de l'aile volante, du delta plane ou de l'Ultra Léger Motorisé (U.L.M.).

*LE PRESENT RESUME EST FOURNI A TITRE INDICATIF ET NE SAURAIT AVOIR DE VALEUR  
CONTRACTUELLE.  
BL/LD/SN – 31/03/2006*

## ANNEXE 7 - REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES CADRES MIS A DISPOSITION

### SALAIRE ANNUEL DE BASE

Les prestations ont pour base le salaire déclaré au cours du dernier mois précédant l'arrêt de travail, ouvrant droit à prestations, multiplié par 12, augmenté de la partie variable des rémunérations acquises au cours des 12 mois précédant celui de l'arrêt de travail (limité aux Tranches A B C)

- 2005 → Tranche A = de 0 à 30 192 €  
→ Tranche B = de 30 193 € à 120 768 €  
→ Tranche C = de 120 769 € à 241 536 €

### DEFINITION DES PERSONNES A CHARGE

#### ENFANTS A CHARGE

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels, les enfants du participants et de son conjoint, à charge fiscalement du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18ème anniversaire ;
  - jusqu'à leur 26ème anniversaire pendant la durée :
    - des études: à condition de fournir chaque année un certificat de scolarité et une attestation d'affiliation au régime de Sécurité Sociale étudiant ;
    - de l'apprentissage ou de la formation en alternance : à condition de fournir une copie certifiée conforme à l'original du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation ;
    - du service national actif ;
  - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21ème anniversaire tant qu'il bénéficie de l'Allocation d'Adulte Handicapé. La notification d'attribution de l'AAH par la COTOREP doit être adressée à l'institution pour la mise en paiement de la première rente et à chaque renouvellement annuel de celle-ci.
- Est également pris en considération, l'enfant remplissant l'une des conditions précitées et pour lequel le participant versait à la date du sinistre une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.
- Est aussi considéré comme enfant à charge, l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

## ASCENDANTS

Les ascendants du participant seront également considérés comme personnes à charge s'ils lui sont fiscalement rattachés dans les conditions de l'Article 1411-III du Code Général des Impôts.

## BENEFICIAIRES DU CAPITAL DECES

Le capital garanti en cas de décès du Participant est attribué par ordre de préférence et sous réserve des modalités particulières précisées ci-après :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé
- à défaut, à ses enfants vivants ou à naître, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, selon les règles de dévolution successorale (dans ce cas fournir un acte notarié).

La majoration pour enfant à charge est versée à l'enfant qui l'a généré ou à son représentant légal si le bénéficiaire du capital n'est pas le conjoint du Membre participant ou s'il n'existe aucun lien de filiation légitime entre le bénéficiaire et l'enfant ; la majoration pour personne à charge autre qu'un enfant est versée à la personne qui y ouvre droit.

Dans tous les cas, le Participant a la faculté, à tout moment, de modifier la désignation contractuelle ou sa désignation particulière initiale. Il doit alors indiquer par écrit, à l'Institution, la ou les personnes physiques ou morales qu'il désigne comme bénéficiaires. Lorsqu'une désignation de bénéficiaire nominative devient caduque par la disparition du ou des bénéficiaires ou par l'annulation du Participant, sans nouvelle désignation, les dispositions prévues au 1er alinéa du présent article sont applicables pour la part du capital initialement prévue pour ce ou ces bénéficiaires. Le Participant accepte que toute désignation particulière devienne caduque en cas de modification de sa situation familiale (mariage, divorce, remariage, séparation de droit). En cas de séparation ou de divorce, la caducité prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation ou le divorce devient définitif. Mais, la caducité ne joue que si le Participant n'a pas confirmé par écrit auprès de l'Institution sa désignation particulière initiale ou n'a pas rédigé une nouvelle désignation particulière.

Le capital accordé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive de 3ème catégorie est attribué au Participant.

Nous attirons votre attention sur le fait que le concubin n'a pas la qualité de conjoint. Aussi, en l'absence de désignation particulière de bénéficiaire au profit du concubin, les sommes dues au titre de la garantie Décès reviennent :

- à ses enfants vivants ou à naître, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, selon les règles de dévolution successorale (dans ce cas fournir un acte notarié).

## **INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE (IAD)**

On entend par invalidité absolue et définitive, le cas du Participant reconnu définitivement incapable de se livrer à aucune occupation, ni aucun travail, lui procurant gain ou profit et dont l'état de santé nécessite l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Il doit pour cela être classé en invalidité de 3ème catégorie par la Sécurité Sociale (art.L.341-4 du code de la Sécurité Sociale), ou se voir attribuer, en cas d'accident de travail, une rente correspondant à un taux de 100% résultant du barème accidents de travail, majorée pour l'assistance d'une tierce personne (art. L. 434-2 du code de la Sécurité Sociale). La date de la survenance de l'invalidité absolue et définitive est fixée au jour de sa notification par la Sécurité Sociale.

## **DEFINITION DE L'ACCIDENT**

Par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du Participant, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure qui entraîne le Décès ou l'Invalidité absolue et définitive soit immédiatement, soit dans les douze mois suivant cet accident.

## **RENTE D'EDUCATION**

La rente d'éducation est versée en cas de décès du participant jusqu'au 26ème anniversaire de l'enfant s'il poursuit ses études sous réserve qu'il ne déclare pas un revenu annuel supérieur à 100 % du SMIC annuel en plus de la rente versée par l'Institution.

## **DOUBLE EFFET**

Si, après le décès du participant, son conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans, en laissant un ou plusieurs enfants contractuellement à charge, il est versé au profit de ceux-ci, par parts égales, un nouveau capital égal au capital prévu en cas de décès du participant toute cause. Ce capital est versé dans le cas de décès simultané des époux du fait d'un même événement. Donne lieu à l'application de la présente garantie, le décès du conjoint qui surviendrait au plus tôt dans les 24 heures qui précèdent le décès du Participant du fait d'un même événement.

De plus, la rente éducation définie ci-dessus est doublée.

## **MAINTIEN DES GARANTIES**

L'ensemble des garanties souscrites est maintenu au Participant en état d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente totale, sans paiement des cotisations dès lors qu'il ne perçoit plus de salaire et tant que se prolonge son inaptitude au travail. Ce maintien des garanties cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité Sociale et au plus tard le 31 décembre qui suit le 65ème anniversaire du Participant si la pension vieillesse n'est pas liquidée. En cas d'incapacité de travail partiel ou d'invalidité partielle, les garanties maintenues sont réduites dans la même proportion que la prestation.

## **REVALORISATION**

Les salaires servant de base à l'ensemble des prestations seront revalorisés sur la valeur du point AGIRC.

## **GARANTIES**

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence (Tranches A.B.C.) défini au 1er paragraphe.

GARANTIES	MONTANT DES PRESTATIONS
<b>Capital décès – Invalidité absolue et définitive non accidentels (1)</b>	
Participant célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge.	<b>400%(2)</b>
Participant marié sans enfant à charge.	<b>400%(2)</b>
Tout participant avec une personne à charge.	<b>480%(2)</b>
Majoration par personne à charge supplémentaire.	<b>80%(2)</b>
(1) Le capital est également versé par anticipation si le Participant se voit reconnaître un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% suite à un accident du travail. Le bénéficiaire de ce capital est le Participant.	
(2) Le capital peut être versé de manière fractionnée sous forme de rentes trimestrielles sur demande écrite du bénéficiaire.	
<b>Décès – IAD d'origine accidentelle</b>	
	<b>Doublement du capital décès non accidentel</b>
<b>Garantie double effet</b>	
Décès ou IAD du conjoint ou du concubin postérieur(e) à celui/celle du Participant	<b>100% du capital décès non accidentel</b>
Décès ou IAD du conjoint ou du concubin simultanément(e) à celui/celle du Participant	<b>200% du capital décès non accidentel</b>
Décès ou IAD du conjoint ou du concubin simultanément(e) à celui/celle du Participant suite à un accident de circulation (3)	<b>300% du capital décès non accidentel</b>
(3) On entend par accident de circulation l'événement dommageable, aléatoire et soudain causé par un véhicule terrestre à moteur en circulation.	
<b>Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge (Allocation d'obsèques)</b>	
	<b>100% du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur le jour du décès.</b>
<b>Rente annuelle de conjoint</b>	
Rente viagère (4)	<b>1% du Salaire de référence multiplié par (65 ans moins l'âge du participant au jour de son décès)(5)</b>
Rente temporaire dite rente relais	<b>0,5% du Salaire de référence multiplié par (l'âge du participant au jour de son décès moins 25)</b>
Rente réversible (6)	<b>10%</b>
(4) En cas de remariage du bénéficiaire, l'enfant du membre participant à charge de ce bénéficiaire bénéficie du versement de la rente de conjoint en lieu et place du primo-bénéficiaire remarié, et ce tant qu'ils conservent la qualité d'enfant à charge de ce dernier.	
(5) Avec un minimum garanti de 5% du salaire de référence lorsque le Membre participant est salarié de l'entreprise adhérente au-delà de l'âge de 60 ans.	
(6) Au profit de chaque orphelin enfant à charge, en cas de post-décès du conjoint qui bénéficiait de la rente viagère. Cette rente est également versée, dans les mêmes conditions, au profit des enfants à charge d'un membre participant célibataire, veuf ou divorcé au moment de son décès.	
<b>Rente annuelle d'éducation</b>	
De 0 à 17 ans	<b>8%</b>
De 18 à 25 ans	<b>12%</b>
<b>Incapacité temporaire de travail</b>	
. Franchise Participant ayant moins d'un an d'ancienneté chez l'Adhérente.	<b>30 jours continus</b>
Participant ayant plus d'un an d'ancienneté chez l'Adhérente.	<b>Interventions en relais de la convention collective à 100%. Et au plus tard après 90 jours continus.</b>
Prestation	<b>100% du salaire de référence moins les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale nettes de CSG et de CRDS (7)</b>
<b>Invalidité permanente</b>	
Capital faisant suite à la reconnaissance d'une invalidité de 2 <sup>ème</sup> ou de 3 <sup>ème</sup> catégorie. Cette prestation ne bénéficie qu'au Participant célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge au moment du sinistre	<b>400%</b>
Invalidité de 1 <sup>ère</sup> catégorie.	<b>60% de la rente attribuée en cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie(7)</b>
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie	<b>100% du salaire de référence moins les prestations versées par la Sécurité Sociale nettes de CSG et de CRDS (7)</b>
(7) Sous déduction de toute autre indemnisation, prestation ou revenu. En aucun cas le montant de la prestation ne peut excéder, en cas de rupture de contrat de travail ou de mise en invalidité, 100% du salaire net de toute charge sociale et fiscale garanti au moment du sinistre. Si le membre participant n'ouvre pas droit aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale en raison de son ancienneté, une indemnité journalière fictive correspondant à celle qu'il aurait perçu s'il avait eu l'ancienneté suffisante sera déduite des prestations versées par l'Institution.	

## CESSATION DES GARANTIES

D'une façon générale, les garanties cessent, pour chaque participant, à l'expiration :

- du dernier jour d'activité s'il est radié de l'effectif de l'entreprise ou cesse de faire partie de la catégorie assurable, sauf s'il bénéficie des prestations "incapacité ou invalidité" au titre du Régime Général de la Sécurité Sociale ou de la législation sur les accidents de travail, et au plus tard, à la veille du jour de la liquidation de la pension vieillesse,
- du dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint son 60<sup>ème</sup> anniversaire en ce qui concerne la garantie "invalidité absolue et définitive par suite de maladie ou d'accident",
- au 31 décembre qui suit le 65<sup>ème</sup> anniversaire de l'assuré si la pension n'est pas liquidée.
- du dernier jour du délai prévu à l'Article 19 du règlement général, NON PAIEMENT DES COTISATIONS,
- du jour de la date d'effet de la résiliation de l'adhésion ou de la résiliation de l'une ou de plusieurs des annexes qui ont été souscrites.

## NON PAIEMENT DES COTISATIONS

A défaut de paiement d'une cotisation dans les vingt-cinq jours suivant sa date d'exigibilité et indépendamment du droit pour l'Institution d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre en justice l'exécution du bulletin d'adhésion et du règlement, la garantie est suspendue trente jours après la mise en demeure de l'Entreprise adhérente. Dans la lettre de mise en demeure qu'elle adresse en recommandé avec avis de réception à l'Entreprise adhérente, l'Institution informe celle-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite de la garantie. L'Institution a le droit de dénoncer l'adhésion dix jours après l'expiration du délai de trente jours mentionné au premier alinéa du présent article. L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où été payées les cotisations arriérées et celles venues à échéances pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

## DECHEANCES / EXCLUSIONS

### A – Déchéances :

La déclaration du décès auprès de l'Institution doit avoir lieu dans un délai d'un an pour que les prestations sous forme de rente prennent effet à compter du décès. Si la déclaration est faite après un délai d'un an, les prestations sous forme de rente prennent effet à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de dépôt du dossier complet.

La déclaration de l'arrêt de travail auprès de l'institution doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise d'effet de la prestation pour que le droit à garantie prenne effet à l'expiration de la période de franchise. Si la déclaration est faite après un délai de six mois, les prestations prennent effet au lendemain de cette déclaration.

## **B – Exclusions :**

### **POUR L'ENSEMBLE DES GARANTIES**

Les risques de guerre sont exclus. Toutefois, les garanties demeurent acquises au participant se trouvant dans des territoires en guerre ou sujets à des troubles, à condition que la France ne soit pas partie belligérante au conflit et sous réserve qu'il ne prenne pas une part active au conflit ou aux troubles. Il est précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger ou d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis.

Le suicide n'est couvert que deux ans après l'affiliation du Participant au présent contrat. Toutefois, si le suicide avait lieu moins de deux ans après cette admission, mais plus de deux ans après l'affiliation de l'intéressé à un Régime de Prévoyance, l'Assureur verserait aux bénéficiaires désignés le capital assuré limité aux garanties dont le participant bénéficiait au titre du précédent Contrat.

### **POUR LES GARANTIES « MAINTIEN DES GARANTIES – INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE – DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE PAR ACCIDENT (CAPITAL SUPPLEMENTAIRE) – INCAPACITE TEMPORAIRE – INVALIDITE PERMANENTE » :**

Ne sont pas couverts les sinistres:

- résultant du fait volontaire du participant ou du bénéficiaire de la garantie, ainsi que d'une tentative de suicide,
- qui sont la conséquence de faits de guerre civile ou étrangère, de rixes, d'émeutes, d'insurrections, de mouvements populaires ou de détournement d'avion dans lesquels le participant aurait pris une part active, étant précisé que les cas de légitimes défense, d'assistance à personne en danger et de l'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- résultant des matches, paris ou courses, sauf compétitions auxquelles le participant participe en tant qu'amateur et qui ne comportent pas l'utilisation d'un engin à moteur. Toutefois, la pratique du ski nautique est garantie.

Navigation aérienne : Les risques résultant d'un accident de navigation aérienne ne sont couverts que si le participant se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote titulaire de la licence correspondant au type de l'appareil, à jour de renouvellement.

Il est précisé que le pilote peut être le participant lui-même. Les vols en école, pour l'obtention de tout brevet ou qualification sont couverts. Les garanties sont notamment accordées au participant qui pilote seul sans être titulaire de la licence correspondance mais, conformément à la réglementation en vigueur, sous la responsabilité de son instructeur lui-même dûment qualifié. Les sinistres résultant de matches, paris, courses, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires ou essais de réception ne sont pas garantis.

### **POUR LES GARANTIES DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE PAR ACCIDENT :**

En plus des exclusions précédemment définies, ne sont pas couverts les événements :

- pour lesquels il est révélé qu'au moment de l'accident, le participant avait un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux maximum légal autorisé en vigueur le jour du sinistre et qu'il est reconnu finalement comme étant responsable de l'accident.

- Résultant de l'usage, par le participant, de stupéfiants à doses non prescrites médicalement,
- Résultant de toute activité nécessitant l'utilisation d'un parachute sauf cas de force majeure, de la pratique de l'aile volante, du delta plane ou de l'Ultra Léger Motorisé (U.L.M.)

**LE PRESENT RESUME EST FOURNI A TITRE INDICATIF ET NE SAURAIT AVOIR LA VALEUR DE NOTICE TECHNIQUE. PZ/SN – 19/05/2005**

**ANNEXE 8 - REGIME OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL MIS  
A DISPOSITION  
(ayant plus de 3 mois de présence dans le Groupement)**

**BENEFICIAIRES DES GARANTIES**

- Le participant,
- Son conjoint, concubin, ou partenaire uni par un PACS
- Ses enfants ou ceux de son conjoint, concubin ou partenaire, à charge fiscale :
  - Jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire
  - Jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire s'ils :
    - Poursuivent des études
    - Sont en apprentissage, en formation en alternance, en contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation
    - Accomplissent leur service national actif
    - Primo demandeur d'emploi
    - Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire tant qu'il bénéficie de l'Allocation Handicapé par la COTOREP
- Les ascendants à charge du participant tels que définis à l'article 1411-III du Code général des Impôts.

N.B : La cotisation sera différente selon que le Participant cotise seul avec ses ayants droits Sécurité Sociale (enfants et conjoint) ou qu'il en fait bénéficier son conjoint n'ayant pas la qualité d'ayant droit Sécurité Sociale. Elle peut être revue lors d'un changement dans la situation économique du conjoint.

<b>Les garanties reprises dans ce tableau complètent les prestations sécurité sociale</b>	<b>BASE</b>	<b>PLUS</b>
- Honoraires en secteur conventionné	<b>100 % FR</b>	<b>100 % FR</b>
- Honoraires en secteur non conventionné	<b>100 % FR</b>	<b>90 % FR</b>
- Frais de séjour hospitalier et salle d'opération en secteur conventionné	<b>TM</b>	<b>100 % FR</b>
- Frais de séjour hospitalier et salle d'opération en secteur non conventionné	<b>TM</b>	<b>90 % FR</b>
- Forfait journalier hospitalier	<b>14 euros / jour</b>	<b>14 euros / jour</b>
- Chambre particulière	<b>100 % FR</b>	<b>100 % FR</b>
- lit d'accompagnant (enfant de - 12 ans)	<b>100 % FR</b>	<b>100 % FR</b>
<b>PHARMACIE</b>	<b>TM</b>	<b>TM</b>

<b>SOINS COURANTS</b>		
- Consultations et visites	<b>TM</b>	<b>150 %</b> du RSS
- Auxiliaires Médicaux	<b>TM</b>	<b>150 %</b> du RSS
- Laboratoires et analyses - Radiologie	<b>TM</b>	<b>150 %</b> du RSS
- Sanatorium, préventorium	<b>TM</b>	<b>150 %</b> du RSS
<b>ACTES DE SPECIALITES</b>		
- en présence ou en absence de convention	<b>Frais réels</b>	<b>200 %</b> du RSS
<b>TRANSPORT EN AMBULANCE</b>		
	<b>TM</b>	<b>200 %</b> du RSS
<b>SOINS DENTAIRES</b>		
- en présence ou en absence de convention	<b>TM</b>	<b>200 %</b> du RSS
<b>PROTHESES DENTAIRES</b>		
- acceptées par la SS	<b>193%</b> du RSS	<b>300 %</b> du RSS
- non remboursées par la SS (à l'exclusion des prothèses hors nomenclatures)	<b>193 %</b> du Rbst fictif de la SS	<b>300 %</b> du Rbst fictif de la SS
<b>ORTHODONTIE</b>		
- acceptée par la SS	<b>195 % du RSS</b> (enfant de moins de 16 ans pendant 3 ans maximum)	<b>250 %</b> du RSS
- refusée par la SS (à l'exclusion des actes hors nomenclatures)	<b>195 %</b> du Rbst fictif de la SS	<b>250 %</b> du Rbst fictif de la SS
<b>AUTRES PROTHESES</b>		
- orthopédique/auditive (acceptées SS)	<b>TM</b>	<b>100 %</b> du RSS
<b>OPTIQUE ( par an et par bénéficiaire )</b>		
- Verres et montures	<b>9 %</b> du PMSS/an/personne soit <b>226,44€</b>	Par verre : <b>4 %</b> du PMSS ( <b>100,64€</b> ) Par monture : <b>4%</b> du PMSS ( <b>100,64€</b> )
- Lentilles cornéennes acceptées par la SS		Par lentille acceptée : <b>3 %</b> du PMSS ( <b>75,48 €</b> )
- Lentilles cornéennes refusées par la SS y compris les jetables		Lentilles refusées : <b>6 %</b> du PMSS <b>par an et par bénéficiaire</b> ( <b>150,96 €</b> )
<b>CURE THERMALE</b>		
- acceptée par la SS	<b>TM</b>	<b>350 points</b> AGIRC ( <b>135,17 €</b> )
<b>MATERNITE (à l'exclusion de tout autre remboursement)</b>		
Seul le membre participant ouvre droit à la prime de naissance.	<b>10 %</b> PMSS/enfant soit <b>251,60 €</b> /enfant	<b>750 points</b> AGIRC ( <b>295,50 €</b> )
<b>FRAIS D'OBSEQUES</b>		
Décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge	1 plafond mensuel SS ( <b>2516 €</b> )	1 plafond mensuel SS ( <b>2516 €</b> )

## QUELQUES DEFINITIONS

<b>TC = Tarif de Convention</b>	Tarif de base Sécurité Sociale servant pour le calcul de son remboursement si le praticien est conventionné
<b>FR = Frais Réels</b>	Dans la limite des frais réellement engagés.
<b>Remboursement fictif de la Sécurité Sociale</b>	La prestation est calculée à partir du remboursement qu'aurait fait la Sécurité Sociale si elle avait remboursée l'acte
<b>Tarif d'autorité</b>	Tarif de base Sécurité Sociale servant pour le calcul de son remboursement si le praticien est non conventionné
<b>Remboursement Sécurité Sociale (RSS)</b>	Remboursement effectif de la Sécurité Sociale calculé en pourcentage du Tarif de Convention (ou du Tarif d'Autorité)
<b>TM =Ticket modérateur</b>	Différence entre le Tarif de Convention (ou Tarif d'Autorité) et le remboursement Sécurité sociale
<b>PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale</b>	<b>2 516 €</b> au 1 <sup>er</sup> janvier 2005

## DEPART DU PARTICIPANT PAR RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un produit individuel peut être proposé en relais du présent contrat sans délai d'attente. Vous pouvez nous contacter au **03.20.45.33.02**.

## QUELQUES EXEMPLES DE REMBOURSEMENTS

	Tarif de Convention	Remboursement Sécurité Sociale	Ticket Modérateur	Remboursements Maxima du régime A ajouter à celui de la S.S.	
				Régime de Base	Régime Plus
<b>Consultations</b>					
➤ Généralistes	20,00 €	14,00 € - 1 €*	6,00 €	6,00 €	21,00 €
➤ Spécialistes	23,00 €	16,10 € - 1 €*	6,90 €	6,90 €	24,15 €
<b>Visites</b>					
➤ Généralistes avec déplacement pris en charge par la S.S	30,00 €	21,00 € - 1 €*	9,00 €	9,00 €	31,50 €

<b>Prothèses dentaires</b>					
Ex : SPR = 1 couronne ➤ Remboursée par la SS	107,50 €	75,25 €	32,25 €	145,23 €	225,75 €
<b>Optique (exemple)</b>					
➤ Verres + monture	9,15 €	5,95 €	3,20 €	226,44 €	301,92 €

\* La contribution forfaitaire d'1 € à charge de l'assuré n'est pas remboursée.

## CONDITIONS DE CHANGEMENT D'OPTIONS

### ➤ Passage du régime de base au régime plus

. à la date d'embauche du participant,

. au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sous réserve que la demande soit formulée avant le 1<sup>er</sup> novembre qui précède.

## L'ADHESION AU REGIME PLUS EST CONCLUE POUR UNE DUREE DE 5 ANS

### ➤ Retour au régime de base

#### . Au terme des 5 ans :

Le participant qui ne souhaite plus maintenir son adhésion au régime PLUS peut demander le non renouvellement en le signifiant par écrit avant le 1<sup>er</sup> novembre qui précède le 31 décembre (terme de la période quinquennale).

#### . Avant les 5 ans :

En cas de changement de situation de famille sous réserve que la déclaration soit faite dans les 3 mois qui suivent :

- La séparation de corps, divorce, rupture d'un pacte civil de solidarité ou fin de concubinage ayant plus de 2 ans d'existence,
- Le décès du conjoint ou d'un enfant à charge bénéficiaire du contrat,
- Le fait que le participant n'a plus d'enfant à charge,
- La perte d'emploi du conjoint.

## COMMENT OBTENIR VOS REMBOURSEMENTS COMPLEMENTAIRES ?

## DEMANDES DE REMBOURSEMENT

### 1<sup>er</sup> Cas

Vous bénéficiez de la gestion directe. Sur l'avis de remboursement de la C.P.A.M., il est indiqué la mention suivante "Organisme complémentaire : VERSPIEREN".

Vous ne devez donc pas transmettre ce décompte à VERSPIEREN qui a reçu les informations directement de la C.P.A.M.

## 2<sup>ème</sup> Cas

Vous en bénéficiez pas de la gestion directe.

Il convient d'adresser les bordereaux de Sécurité Sociale (originaux), accompagnés de la partie haute du dernier avis de remboursement à VERSPIEREN, à l'adresse suivante :

✉ **VERSPIEREN**  
**REGIME « FRAIS MEDICAUX »**  
**65 Boulevard du Général de Gaulle**  
**59073 ROUBAIX CEDEX 1**

Les décomptes sont valables deux ans à compter de la date des soins.

**Dans tous les cas**, s'il s'agit de remboursements concernant :

- **Une prothèse dentaire** : nous adresser la demande préalable et la facture détaillée du chirurgien dentiste
- **Des frais d'Optique** : nous adresser la facture détaillée précisant le coût des verres et de la monture
- **Des lentilles refusées** : joindre la prescription de l'ophtalmologiste, la facture de l'opticien reprenant les références des lentilles
- **Des frais d'Hospitalisation** : si aucun engagement de prise en charge n'a été établi, il convient de nous adresser la facture de l'établissement hospitalier ainsi que la note d'honoraires des praticiens
- **Une naissance** : joindre un bulletin de naissance + attestation carte vitale sur laquelle figure l'enfant

### **TIERS PAYANT PHARMACIE**

Pour les **dépenses pharmaceutiques**, si vous disposez d'une carte, celle-ci doit être présentée obligatoirement avec la carte délivrée par la Sécurité Sociale. **En cas de départ de l'entreprise, vous devez la restituer.**

### **PRISE EN CHARGE HOSPITALISATION**

Cette carte n'est pas valable pour les **hospitalisations**. Dans cette hypothèse, il convient de demander un **engagement de prise en charge** en téléphonant au 03.20.45.33.33.

Il vous faudra indiquer :

- Le nom de l'assuré
- Le nom et la date de naissance de la personne hospitalisée
- La date d'hospitalisation
- Le nom et l'adresse de l'Etablissement

## REGLEMENT DES PRESTATIONS

Les règlements sont effectués par virement bancaire ou postal. N'oubliez pas de transmettre un nouveau relevé d'identité bancaire, postal ou autre, en cas de changement de domiciliation bancaire.

Le décompte détaillant le remboursement est adressé à votre domicile. Il est donc important de communiquer les changements d'adresse et de fournir les photocopies des nouvelles cartes de Sécurité Sociale.

## VOS CORRESPONDANTS

Pour toute information, concernant les bénéficiaires, la télétransmission (ASSURNET), les remboursements, un numéro unique :

**03 20 45 33 33 de 8h00 à 18h00.**

- Pour les devis dentaires : télécopieur : 03 20 45 33 19
- Pour l'optique : télécopieur : 03 20 45 33 38

Où vous pouvez consulter sur :

INTERNET : <http://visalta.verspieren.com> + login et mot de passe

**LE PRESENT RESUME EST FOURNI A TITRE INDICATIF ET NE SAURAIT AVOIR LA VALEUR DE NOTICE TECHNIQUE. PZ/SN – 19/05/2005**

### ✓ Détermination de la cotisation (Article 5.4.3)

Les montants des différentes cotisations sont fixés dans le bulletin d'affiliation. A la date de prise d'effet du contrat les montants des cotisations sont fixés comme suit :

Régime de base obligatoire

- Cotisation FCNS : 41.00 euros
- Cotisation FCS : 58.66 euros

Régime plus optionnel

- Cotisation FCNS : 51.50 euros
- Cotisation FCS : 80.08 euros

FCNS = Famille Conjoint Non Salarié

FCS = Famille Conjoint Salarié

## ANNEXE 9 - REGIME OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS PERMANENTS

(Mise à jour au 1er janvier 2005)

Vous êtes couverts par un régime Frais de Santé complétant les remboursements de la Sécurité Sociale.

### BENEFICIAIRES DES GARANTIES

- Le participant,
- Son conjoint, concubin ou partenaire
- Ses enfants ou ceux de son conjoint, concubin ou partenaire, à charge fiscale :
  - Jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire
  - Jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire s'ils :
    - poursuivent des études
    - sont en apprentissage, en formation en alternance, en contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation accomplissent leur service national actif
    - sont primo demandeurs d'emploi.
      - Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire tant qu'il bénéficie de l'Allocation Handicapé par la COTOREP
- Les ascendants à charge du participant tels que définis à l'article 1411-III du Code général des Impôts.

### CONDITIONS DE CHANGEMENT D'OPTION

Passage du régime de base au régime plus.

- À la date d'embauche du participant
- Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sous réserve que la demande soit formulée avant le 1<sup>er</sup> novembre qui précède.

### L'ADHESION AU REGIME PLUS EST CONCLUE POUR UNE DUREE DE 5 ANS.

#### ▪ Retour au régime de base

➤ *Au terme des 5 ans :*

Le participant qui ne souhaite plus maintenir son adhésion au régime PLUS peut demander le non renouvellement en le signifiant par écrit avant le 1<sup>er</sup> novembre qui précède le 31 décembre (terme de la période quinquennale).

➤ *Avant les 5 ans :*

En cas de changement de situation de famille sous réserve que la déclaration soit faite dans les 3 mois qui suivent :

✓ La séparation de corps, divorce, rupture d'un pacte civil de solidarité ou fin de concubinage ayant plus de 2 ans d'existence.

- ✓ Le décès du conjoint ou d'un enfant à charge bénéficiaire du contrat.
- ✓ Le fait que le participant n'a plus d'enfant à charge
- ✓ La perte d'emploi du conjoint.

## TABLEAU DES GARANTIES

	BASE	PLUS
<b>CHIRURGIE - HOSPITALISATION</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablissements conventionnés</li> <li>- Etablissements non conventionnés</li> <li>- Forfait journalier hospitalier</li> <li>- Chambre particulière</li> <li>- Lit d'accompagnant (enfant de - 12 ans)</li> </ul>	<p><b>100 % FR</b></p> <p><b>90 % FR</b></p> <p><b>100 % FR</b></p> <p><b>100 % FR</b></p> <p><b>100 % FR</b></p>	<p><b>100 % FR</b></p> <p><b>90 % FR</b></p> <p><b>100 % FR</b></p> <p><b>100 % FR</b></p> <p><b>100 % FR</b></p>
<b>PHARMACIE</b>		
	<b>100 % FR</b>	<b>100 % FR</b>
<b>SOINS COURANTS</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultations et visites</li> <li>- Auxiliaires Médicaux</li> <li>- Laboratoires et analyses</li> <li>- Radiologie</li> <li>- Sanatorium, préventorium</li> </ul>	<p><b>250 % du RSS + SS</b></p>	<p><b>300 % du RSS + SS</b></p>
<b>ACTES DE SPECIALITES</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- en présence de convention</li> <li>- en absence de convention</li> </ul>	<p><b>250 % du RSS + SS</b></p> <p><b>250 % du RSS + SS</b></p>	<p><b>300 % du RSS + SS</b></p> <p><b>300 % du RSS + SS</b></p>
<b>TRANSPORT EN AMBULANCE</b>		
	<b>250 % du RSS + SS</b>	<b>300 % du RSS + SS</b>
<b>SOINS DENTAIRES</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- en présence de convention</li> <li>- en absence de convention</li> </ul>	<p><b>250 % du RSS + SS</b></p> <p><b>250 % du RSS + SS</b></p>	<p><b>300 % du RSS + SS</b></p> <p><b>300 % du RSS + SS</b></p>
<b>PROTHESES DENTAIRES</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- remboursées par la SS</li> <li>- non remboursées par la SS (à l'exclusion des prothèses hors nomenclature)</li> </ul>	<p><b>250 % du RSS + SS</b></p> <p><b>250 % du Rbst fictif de la SS</b></p>	<p><b>600 % du RSS + SS</b></p> <p><b>600 % du Rbst fictif de la SS</b></p>
<b>ORTHODONTIE</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- remboursée par la SS</li> <li>- non remboursée par la SS (à l'exclusion des prothèses hors nomenclature)</li> </ul>	<p><b>150 % du RSS + SS</b></p> <p><b>150 % du Rbst fictif de la SS</b></p>	<p><b>300 % du RSS + SS</b></p> <p><b>300 % du Rbst fictif de la SS</b></p>
<b>AUTRES PROTHESES</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- orthopédique (acceptée par la SS)</li> <li>- auditive (acceptée par la SS)</li> </ul>	<p><b>100 % du RSS + SS</b></p> <p><b>100 % du RSS + SS</b></p>	<p><b>300 % du RSS + SS</b></p> <p><b>300 % du RSS + SS</b></p>
<b>OPTIQUE (par an et par bénéficiaire)</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verres et monture</li> <li>- Lentilles cornéennes acceptées par la SS</li> <li>- Lentilles cornéennes refusées par la SS y compris les jetables</li> </ul>	<p>Par verre : <b>3 % du PMSS</b> soit <b>75,48 €</b> en 2005</p> <p>Par monture : <b>4 % du PMSS</b> soit <b>100,64 €</b> en 2005</p> <p>Par lentille acceptée : <b>3 % du PMSS</b> soit <b>75,48 €</b> en 2005</p> <p>Lentilles refusées : <b>6 % du PMSS</b> <b>par an et par bénéficiaire</b> soit <b>150,96 €</b> en 2005</p>	<p>Par verre : <b>5 % du PMSS</b> soit <b>125,80 €</b> en 2005</p> <p>Par monture : <b>4 % du PMSS</b> soit <b>100,64 €</b> en 2005</p> <p>Par lentille acceptée : <b>5 % du PMSS</b> soit <b>125,80 €</b> en 2005</p> <p>Lentilles refusées : <b>10 % du PMSS</b> <b>par an et par bénéficiaire</b> soit <b>251,60 €</b> en 2005</p>
<b>CURE THERMALE</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- acceptée par la SS</li> </ul>	<b>350 points AGIRC</b> soit <b>135,17 €</b> en 2004	<b>350 points AGIRC</b> soit <b>135,17 €</b> en 2004
<b>MATERNITE</b>		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seul le membre participant ouvre droit à la prime de naissance</li> </ul>	<b>500 points AGIRC</b> soit <b>193,10 €</b> en 2004	<b>1 000 points AGIRC</b> soit <b>386,20 €</b> en 2004

## QUELQUES DEFINITIONS

<b>TC = Tarif de Convention</b>	Tarif de base Sécurité Sociale servant pour le calcul de son remboursement si le praticien est conventionné
<b>FR = Frais Réels</b>	Dans la limite des frais réellement engagés.
<b>Remboursement fictif de la Sécurité Sociale</b>	La prestation est calculée à partir du remboursement qu'aurait fait la Sécurité Sociale si elle avait remboursée l'acte
<b>Tarif d'autorité</b>	Tarif de base Sécurité Sociale servant pour le calcul de son remboursement si le praticien est non conventionné
<b>Remboursement Sécurité Sociale (RSS)</b>	Remboursement effectif de la Sécurité Sociale calculé en pourcentage du Tarif de Convention (ou du Tarif d'Autorité)
<b>TM =Ticket modérateur</b>	Différence entre le Tarif de Convention (ou Tarif d'Autorité) et le remboursement Sécurité sociale
<b>PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale</b>	<b>2 516 €</b> au 1 <sup>er</sup> janvier 2005

## REMARQUES

Le remboursement des dépenses médicales est toujours subordonné à l'intervention de la Sécurité Sociale, sauf si les garanties souscrites prévoient que certains actes "non remboursés" par cet organisme mais figurant à la nomenclature donnent lieu à remboursement de notre part. Il est précisé que les lentilles de couleur non correctives ne peuvent être prises en charge.

**Les actes ne figurant pas à la nomenclature de la Sécurité Sociale ne sont pas remboursés.**

Le montant total des remboursements, y compris la Sécurité Sociale, ne peut excéder les frais engagés.

## QUELQUES EXEMPLES DE REMBOURSEMENT

	Tarif de Convention	Remboursement Sécurité Sociale	Ticket Modérateur	Remboursements Maxima du régime A ajouter à celui de la S.S.	
				Régime de Base	Régime Plus
<b>Consultations</b>					
➤ Généralistes	20,00 €	14,00 € - 1 €*	6,00 €	35,00 €	42,00 €
➤ Spécialistes	23,00 €	16,10 € - 1 €*	6,90 €	40,25 €	48,30 €
<b>Visites</b>					
➤ Généralistes avec déplacement pris en charge par la S.S	30,00 €	21,00 € - 1 €*	9,00 €	52,50 €	63,00 €
<b>Prothèses dentaires</b>					
Ex : SPR = 1 couronne ➤ Remboursée par la SS	107,50 €	75,25 €	32,25 €	188,13 €	451,50 €
<b>Optique (exemple)</b>					
➤ Verres + monture	9,15 €	5,95 €	3,20 €	251,60 €	352,24 €

\* La contribution forfaitaire d'1 € à charge de l'assuré n'est pas remboursée.

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un produit individuel peut être proposé en relais du présent contrat sans délai d'attente. Vous pouvez nous contacter au **03.20.45.33.02**.

### ✓ Détermination de la cotisation (Article 5.4.3)

A la date de prise d'effet du contrat les montants des cotisations sont fixés comme suit :

- Cotisation régime de base obligatoire : 68.00 euros
- Cotisation régime plus optionnel : 105.00 euros