



**FNAC LOGISTIQUE**

**STATUT DU PERSONNEL**

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION

- I. PERIODE D'ESSAI
- II. PERIODE PROBATOIRE
- III. SALAIRE
- IV. TREIZIEME MOIS
- V. PRIME D'ANCIENNETE
- VI. PRIME DE VACANCES
- VII. INDEMNITES DE TRANSPORT
- VIII. INTERESSEMENT
- IX. PARTICIPATION
- X. PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE DU GROUPE FNAC
- XI. PRIME FNAC DES 10 ANS ET 20 ANS D'ANCIENNETE
- XII. GRILLE DE QUALIFICATION
- XIII. DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
  - Heures supplémentaires
- XIV. HORAIRES SPECIAUX DE DECEMBRE
- XV. HORAIRES SPECIAUX D'INVENTAIRE
- XVI. JOURS FERIES
- XVII. CONGES PAYES
  - Congés supplémentaires pour fractionnement des Congés Payés
  - Cas particuliers
  - Congés supplémentaires pour ancienneté
- XVIII. CONGES SPECIAUX DE COURTE DUREE
- XIX. CONGES POUR GARDE D'UN ENFANT MALADE OU HOSPITALISE

- XX. MALADIE
  - Arrêt de travail
  - Absence maladie inférieure à 2 jours
  - Indemnisation des absences pour maladie
  - Contre-visite
- XXI. ACCIDENT DE TRAVAIL
- XXII. ACCIDENT DE TRAJET
- XXIII. MATERNITE
- XXIV. GREVE DES TRANSPORTS
- XXV. PREAVIS
- XXVI. INDEMNITE DE LICENCIEMENT
- XXVII. RECHERCHE D'EMPLOI
- XXVIII INDEMNITE DE DEPART
- XXIX RETRAITE COMPLEMENTAIRE
- XXX PREVOYANCE
- XXXI DUREE

## INTRODUCTION

Le statut social ci-dessous, complété par les dispositions de la Convention collective nationale du CREM, s'appliquent au personnel de FNAC Logistique.

L'ensemble des points ci dessous a fait l'objet d'un accord entre la direction de FNAC Logistique et les organisations syndicales FO et CGT.

Certaines dispositions seront adaptées pour les salariés à temps partiel et proratisées selon leur horaire réel de travail.

## I - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est d'un mois pour les ouvriers ou employés, de deux mois pour les agents de maîtrise, de trois mois pour les cadres.

Au cas où cette période d'essai aurait à être suspendue (sauf en cas d'accident du travail), elle serait prolongée automatiquement d'une durée égale à celle de la suspension.

Pendant la période d'essai, et sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur et le salarié peuvent se séparer librement à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Sous réserve que le contrat initialement établi l'ai prévu, la période d'essai peut être prolongée au maximum une fois et pour une durée égale à celle de la période d'essai initiale.

Cette prolongation doit faire l'objet d'une notification écrite au salarié.

## II- PERIODE PROBATOIRE

Tout salarié qui change de métier ou de service pourra être soumis à une période probatoire dont la durée ne pourra pas excéder un mois pour les employés et deux mois pour les agents de maîtrise.

Cette période probatoire doit permettre aux parties :

- pour le salarié : de prendre connaissance du nouveau poste, de vérifier que celui ci répond à ses attentes
- pour le responsable hiérarchique : de se rendre compte de la capacité du salarié à assurer les missions du nouveau poste.

Si l'issue de cette période probatoire devait être négative, les salariés pourront retrouver leur ancien poste, s'il est resté vacant, à leur ancien salaire ou un poste similaire dans l'entreprise.

### III - SALAIRE

Le salaire mensuel est le salaire perçu pour l'horaire hebdomadaire de référence (salaire de base) augmenté, éventuellement de la prime d'ancienneté.

Le salaire minimum est le salaire mensuel de base garanti à toute personne présente effectivement dans l'entreprise quels que soient sa date d'embauche et son métier, qui travaille à temps complet conformément à l'horaire collectif de 37 heures.

Le salaire de base minimum catégoriel est le salaire mensuel de base garanti pour le coefficient d'une qualification professionnelle donnée.

### IV - TREIZIEME MOIS

Un treizième mois est versé avec le salaire de novembre à tout salarié comptant au moins six mois d'ancienneté au cours de l'année civile, c'est à dire à tout salarié entré le 1<sup>er</sup> juillet au plus tard.

Les salariés entrés dans l'entreprise avant le début de l'année civile et qui y travaillent pendant toute sa durée, bénéficient d'un treizième mois intégral, dont le montant est égal au salaire mensuel de novembre.

Les salariés entrés au cours du premier semestre de l'année, le versement est effectué au prorata de nombre de mois de travail effectif.

L'embauche ou le départ en cours de mois donnent lieu à une proratisation en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois et calculée selon la règle du trentième.

Les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'exercice ont droit à un prorata de treizième mois calculé en fonction de leur dernier salaire mensuel.

Dans tous les cas le montant du treizième mois sera minoré des absences non rémunérées survenues au cours de l'année civile.

Le treizième mois est versé dans les mêmes conditions aux salariées en congé maternité.

### V - PRIME D'ANCIENNETE

Après 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 années de présence continue, le personnel perçoit une prime d'ancienneté égale à 3, 5, 7, 9, 11, 13, ou 15 % du salaire de base, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

## VI – PRIME DE VACANCES

Une prime de vacances, intégrale ou proratisée, sera versée avec le salaire du mois de mai à tout salarié qui compte plus de 6 mois de travail effectif continu à la date du versement.

Les salariés embauchés dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année et qui totalisent plus de 12 mois de travail effectif continu, bénéficient l'année suivante du versement intégral de la prime de vacances sous réserve qu'aucune absence ne soit intervenue durant cette période.

Les salariés embauchés dans l'entreprise avant le 30 novembre d'une année, et qui totalisent plus de 6 mois de travail effectif continu, bénéficient l'année suivante du versement d'un prorata de prime de vacances calculé d'après leur nombre de jours de travail calendaires effectués entre leur date d'embauche et le 31 mai.

L'embauche ou le départ en cours de mois donne lieu à une proratisation en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois, et calculée selon la règle du trentième.

La durée du congé légal de maternité, ainsi que toutes les absences payées par l'entreprise, sont considérées comme période de travail effectif pour le versement de la prime de vacances.

Pour un salarié travaillant à temps complet, le montant de la prime de vacances est équivalent à un demi mois du salaire d'embauche applicable à FNAC Logistique au moment du paiement de la prime.

Le montant de la prime de vacances des salariés à temps partiel est versé au prorata de l'horaire contractuel constaté au cours de la période de référence, complété du cumul des éventuelles heures complémentaires effectuées sur la même période.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire contractuel de travail en cours d'année, le montant de la prime de vacances est proratisé en fonction de l'horaire de travail moyen effectué au cours des douze derniers mois de la période de référence.

## VII - INDEMNITES DE TRANSPORT

Les salariés se déplaçant en transport en commun bénéficient d'un remboursement transport :

- égal à 50% du titre d'abonnement utilisé
- avec un remboursement minimum égal à 50% d'une carte orange mensuelle 3 zones (soit à ce jour un remboursement minimum de 181 francs)
- sur présentation de leur titre d'abonnement

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient d'une prime de transport. Cette prime de transport est égale à 50% du prix d'une carte orange mensuelles 3 zones.

Le remboursement des frais de transport est effectué sur 11 mois, avec un mois de décalage.  
Une note de procédure sera établie et remise au personnel lors de son embauche.

Ponctuellement un service sera tiré au sort et un contrôle de conformité des données transmises par les salariés de ce service sera effectué.

### VIII - INTERESSEMENT

Un accord d'intéressement spécifique a été conclu dans l'entreprise, en application des dispositions de l'ordonnance du 21 octobre 1986.

### IX - PARTICIPATION

L'accord de participation signé pour l'ensemble du groupe FNAC couvre l'ensemble du personnel de FNAC Logistique.

Cet accord de participation associe les salariés aux résultats économiques du groupe FNAC ;  
La participation est bloquée 5 ans et versée sur le Plan d'Epargne Entreprise du groupe FNAC.

### X - PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE DU GROUPE FNAC

Un Plan d'Epargne Entreprise a été créé au sein du groupe FNAC et permet de recevoir la participation et tout ou partie de l'intéressement annuel, et pour ce dernier point au choix du salarié.

### XI - PRIME FNAC DES 10 ANS ET 20 ANS D'ANCIENNETE

Après 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le Groupe FNAC, le personnel perçoit une prime d'un montant brut de 2000 francs, versée en décembre de l'année anniversaire.

Après 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans le Groupe FNAC, le personnel perçoit une prime d'un montant brut de 4000 francs, versée en décembre de l'année anniversaire.

### XII - GRILLE DE QUALIFICATION

Afin de garantir une reconnaissance de la qualification du personnel de la société, une grille de qualification "employés, maîtrise", qui se réfère aux niveaux de qualification et aux coefficients de la Convention nationale du CREM a été élaborée.

La grille des salaires est présentée en annexe (signée par la direction de FNAC logistique et l'organisation syndicale FO).

### XIII - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En référence à l'accord signé entre la Direction de FNAC Logistique et les organisations syndicales FO et CGT le 30 septembre 1998, prolongé par un nouvel accord signé entre la Direction de FNAC Logistique et l'organisation syndicale FO le 23 avril 1999; la durée hebdomadaire de travail effectif est de 37 heures pour le personnel Employé et Agent de Maîtrise, et ce jusqu'au 31 décembre 1999.

La durée maximale du travail est de 48 heures pour une semaine et de 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

Les heures supplémentaires seront au choix des salarié soit payées, soit compensées au taux majoré et elles sont décomptées à partir de la 40<sup>ème</sup> heure :

- les heures supplémentaires normales correspondent aux heures travaillées comprises entre l'horaire contractuel de l'intéressé et l'horaire légal hebdomadaire, et sont payées au taux horaire non majoré
- les heures supplémentaires à 25% correspondent, sauf équivalence, aux heures hebdomadaires travaillées allant de la 40<sup>ème</sup> à la 47<sup>ème</sup> heure, et sont payées au taux majoré de 25%
- les heures supplémentaires à 50% correspondent, sauf équivalences, à la 48<sup>ème</sup> heure de travail hebdomadaire, et sont payées au taux majoré de 50%

### XIV - HORAIRES SPECIAUX DE DECEMBRE

Compte tenu de la forte activité des magasins FNAC pendant le mois de décembre, le personnel, à la demande de la direction, peut être amené à effectuer une journée de travail supplémentaire par semaine, non prévue dans l'horaire hebdomadaire habituel.

Dans cette hypothèse, les heures effectivement travaillées cette journée supplémentaire donnent lieu soit à paiement, soit à compensation, au taux majoré de 50 %, dès lors que tous les autres jours ouvrables de la semaine prévus dans l'horaire hebdomadaire habituel sont travaillés.

Une information sera faite au plus tard en octobre de chaque année auprès du Comité d'Entreprise et un affichage des jours concernés sera effectué.

### XV - HORAIRES SPECIAUX D'INVENTAIRE

La présence de l'ensemble du personnel peut être exigée pour les inventaires. De ce fait, les heures résultant soit d'un temps de travail supplémentaire soit d'une journée de travail supplémentaire effectuées le jour d'un inventaire seront rémunérées ou compensées selon les modalités définies pour les horaires spéciaux de Décembre.



## XVI - JOURS FERIES

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé conformément aux articles L 222-5 et L 222-6 du code du travail.

Le personnel, quelle que soit sa durée du travail après un mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de sept autres jours fériés chômés et payés. Toutefois, dans le cas où l'horaire est réparti sur moins de cinq jours dans le cadre du travail à temps partiel, le nombre de jours fériés chômés et payés est calculé proportionnellement au nombre de jours contractuels arrondi à la valeur supérieure.

Les jours fériés chômés sont les suivants :

- le 1<sup>er</sup> janvier
- le lundi de Pâques
- le 8 mai
- le lundi de Pentecôte
- le 14 juillet
- le 15 août
- le 25 décembre

Les jours fériés non chômés sont les suivants :

- le jeudi de l'Ascension
- le 1<sup>er</sup> novembre
- le 11 novembre

FNAC Logistique sera donc normalement ouvert ces 3 jours.

Il pourra être demandé à chaque salarié de travailler ces 3 jours fériés dans l'année.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos habituel du salarié, hors le repos dominical, il est attribué un jour de repos supplémentaire.

Pour bénéficier de ces jours fériés, les salariés doivent avoir au moins un mois de présence; de plus ils doivent être présents dans l'entreprise la veille et le lendemain de ces jours où leur absence doit pouvoir être assimilée à un temps de travail effectif.

Le personnel travaillant un jour férié non chômé a droit, et sur son choix, en supplément du salaire mensuel habituel et en contrepartie des heures effectivement travaillées ces jours:

- soit au paiement de ces heures au taux majoré de 25%
- soit à une compensation égale à ce nombre d'heures travaillées x 1,50%

## XVII - CONGES PAYES

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, pendant toute la période de référence, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables.

Sous réserve d'être présents dans l'entreprise pendant l'année de référence pour l'appréciation du droit aux congés (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente - 31 mai de l'année en cours) le personnel employé et agent de maîtrise bénéficient de 5 semaines de congés payés (30 jours ouvrables) et le personnel cadre de 6 semaines de congés payés (36 jours ouvrables).

Les absences pour maladie ne sont décomptées pour le calcul de la durée des congés payés, qu'après 60 jours d'arrêt, consécutifs ou non.

Pour que la satisfaction des demandes de congés payés reste compatible avec l'organisation du travail, les congés payés annuels devront être arrêtés avant le 31 mars au plus tard pour les vacances d'été et le 30 novembre au plus tard pour celles d'hiver.

Les congés annuels se répartissent normalement comme suit

- 3 semaines pendant la période d'été (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre),
- 2 semaines pendant la période d'hiver (du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril).

Toutefois, il est possible, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre, de déroger à cette règle en cumulant 4 ou 5 semaines de congés, ce d'une part sous réserve d'un fonctionnement normal des services.

Pour les congés par roulement, les responsables de service tiendront compte de la situation de famille, du poste et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Aucun jour de congés payés ne sera accordé au cours du mois de décembre ni aux périodes d'inventaire.

Les jours supplémentaires correspondent aux absences pour fractionnement des congés payés, aux congés supplémentaires pour ancienneté et autres congés (L223-24-25).

Ces jours de congés supplémentaires sont calculés en jours ouvrables. Ils ne peuvent se cumuler et s'accoler aux congés payés.

#### Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés

Les salariés ayant acquis un droit à congés payés de 18 jours ouvrables au 15/01 de l'année en cours peuvent bénéficier de congés supplémentaires pour fractionnement aux conditions suivantes :

Les salariés qui prennent 6 jours de congés payés (ouvrables) ont droit à 2 jours de congés supplémentaires (ouvrables).

Les salariés qui prennent de 3 à 5 jours de congés payés (ouvrables) ont droit à 1 jour de congé supplémentaire (ouvrable).

Le congés payés doivent être pris pendant la période allant du 15 janvier au 30 avril de l'exercice considéré. Les salariés ayant la double nationalité bénéficient de ces dispositions.

#### Cas particulier

Les salariés étrangers ayant acquis un droit de 24 jours ouvrables bénéficient automatiquement de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires.

Ces jours supplémentaires peuvent, à la demande du salarié, être accolés aux congés payés.

Ces jours se substituent à l'avantage résultant d'un fractionnement des congés payés.

#### Congés supplémentaires pour ancienneté

Des jours ouvrables de congés supplémentaires sont accordés par référence à la date d'ancienneté des salariés :

- 1 jour à partir de 15 ans d'ancienneté,
- 3 jours à partir de 20 ans d'ancienneté,
- 4 jours à partir de 25 ans d'ancienneté.

#### XVIII - CONGES SPECIAUX DE COURTE DUREE

Outre le congé de naissance ou d'adoption de 3 jours ouvrables pris dans les conditions prévues par la loi, le personnel a droit, sur justification, à des congés spéciaux de courte durée et payés, pour les événements suivants :

Dès son entrée dans l'entreprise :

- |  |          |
|--|----------|
| - mariage du salarié   |          |
| - naissance ou adoption d'un enfant  | 4 jours  |
| - mariage d'un enfant  | 3 jours  |
| - décès du conjoint ou d'un enfant   | 1 jour   |
| - décès du père ou de la mère  | 5 jours  |
| - décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau parent | 2 jours  |
| - décès d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur                    | 1 jour   |
| - entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième                 | 2 heures |

Un jour supplémentaire non rémunéré est accordé en cas de décès de l'un des membres de la famille indiqués ci-dessus lorsque les obsèques ont lieu à plus de 300 kilomètres.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

- mariage du salarié 1 semaine
- Cette semaine accordée pour le mariage du salarié n'est pas cumulable avec des vacances sauf accord du Directeur ou du Responsable de service. Elle ne peut être prise en Décembre
- décès des grands-parents, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur 2 jours

Un jour supplémentaire non rémunéré est accordé en cas de décès de l'un des membres de la famille indiqués ci-dessus lorsque les obsèques ont lieu à plus de 300 kilomètres.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise

- déménagement 1 jour non renouvelable avant 2 ans
- première communion d'un enfant : 1 jour

Les jours de congés spéciaux se décomptent en jours ouvrables.

#### XIX – CONGE POUR GARDE D'UN ENFANT MALADE OU HOSPITALISE

Après un an d'ancienneté, en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans, et sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence indispensable d'un parent, les salariés bénéficient de 10 jours ouvrables d'absence rémunérée.

Ces journées d'absence, consécutives ou cumulées, sont accordées par année civile et ne peuvent être ni reportées ni cumulées d'une année sur l'autre.

Ces autorisations d'absence sont accordées au parent dont le conjoint ne peut pas être présent au domicile et au parent élevant seul son enfant.

Dans le cas d'une hospitalisation ou d'une maladie de longue durée d'un enfant de moins de 12 ans, le salarié peut demander une autorisation d'absence sans solde ou une réduction de son temps de travail, sous réserve de justifier cette situation exceptionnelle et de respecter un délai de prévenance minimal de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

#### XX - MALADIE

Arrêt de travail

En cas de maladie, le salarié doit prévenir ou faire prévenir son responsable direct dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les 24 h.

Un certificat médical indiquant la durée de repos accordé devra être adressé dans les 3 jours au secrétariat de la direction des Ressources Humaines pour confirmer l'arrêt de travail.

#### Absence maladie inférieure à deux jours :

Lorsqu'un salarié est victime d'une indisposition nécessitant un arrêt de travail ne dépassant pas 2 jours, son responsable peut se contenter de ses explications sans lui réclamer de certificat médical.

Ceci ne peut être considéré comme un droit, et la répétitivité de telles absences peut être contrôlée afin de sanctionner d'éventuels abus.

Sous cette réserve, le salarié absent pour maladie est indemnisé sur la base du crédit d'indemnisation ci dessous défini.

#### Indemnisation des absences pour maladie:

Après 6 mois continus d'ancienneté, les absences pour cause de maladie dûment constatées par certificat médical sont indemnisées selon les dispositions suivantes :

L'entreprise prend en charge le délai de carence et complète l'indemnisation de la Sécurité Sociale jusqu'à l'intégralité du salaire mensuel net, ceci pendant 2 mois ou 60 jours d'absence, consécutifs ou cumulés au cours d'une même année civile

Si l'interruption de travail dure plus de 2 mois consécutifs et s'il s'agit de la première absence pour maladie de l'année civile, l'entreprise verse l'intégralité du salaire mensuel net pendant les 2 premiers mois d'absence, puis 75 % de ce même salaire mensuel pendant les 2 mois suivants.

Pendant les périodes d'indemnisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont versées directement à l'entreprise.

#### Contre-visite

Lorsque le salaire est maintenu pendant la maladie, le salarié ne peut refuser de se soumettre à une visite médicale aux frais de l'employeur, sous peine de se voir suspendre le paiement de l'indemnisation complémentaire.

### XXI – ACCIDENT DU TRAVAIL

Les absences consécutives à un accident du travail sont régies selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'entreprise complète l'indemnisation de la Sécurité sociale jusqu'à l'intégralité du salaire mensuel net au personnel absent pour cause d'accident du travail, pendant une durée égale à celle du versement des indemnités journalières « accident du travail » par la Sécurité Sociale.

Pendant les périodes d'indemnisation, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées directement à l'entreprise.

#### XXII - ACCIDENT DE TRAJET

Les absences consécutives à un accident de trajet, qu'elles soient indemnisées par la Sécurité Sociale en accident du travail ou en maladie, sont prises en charge par l'entreprise, sans condition d'ancienneté, sur la base et le quota du crédit d'indemnisation maladie.

#### XXIII - MATERNITE

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction journalière du temps de travail d'une demie heure après remise à leur responsable d'un certificat attestant l'état de grossesse.

Cette diminution de l'horaire peut avoir lieu, en accord avec le responsable hiérarchique, soit durant la journée, soit à l'horaire d'entrée ou de sortie.

Cet aménagement d'horaire, accordé par journée travaillée, ne peut être ni reporté ni cumulé.

En cas de changement provisoire de poste demandé par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse, l'intéressée bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure.

Les congés maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée en congé maternité reçoit de la Sécurité Sociale un pourcentage de son salaire plafonné.

Pour les salaires supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale, l'actuel régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité journalière complémentaire.

#### XXIV - GREVE DES TRANSPORTS

Les absences du personnel, en raison de grève de s transports en commun, ne sont normalement pas rémunérées, excepté sous certaines conditions :

- retard : lorsque la présence sur le lieu de travail est supérieure à la moitié de l'horaire prévu
- absence : lorsque le personnel a apporté la preuve de son incapacité à se rendre à son travail.

## XXV - PREAVIS

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée du fait de l'employeur, à l'issue de la période d'essai et sauf faute grave ou lourde du salarié, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les ouvriers et employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté
- 3 mois pour les cadres

En cas de démission, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 2 mois pour les agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres

## XXVI - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée comme suit :

- après 2 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'embauche
- après 5 ans d'ancienneté : il est ajouté au chiffre précédent 1/5 de mois par année de présence au-delà de 5 ans

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la rupture effective de son contrat, augmentée de 1/12 de la prime annuelle de 13<sup>ème</sup> mois.

## XXVII - RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la durée du préavis résultant d'une démission ou d'un licenciement, tout salarié a droit, dans la limite de 64 heures, à 2 heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de trouver un nouvel emploi.

Ces heures d'absences rémunérées sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut d'accord, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Dans la mesure où la recherche d'un emploi l'exige, l'intéressé pourra, en accord avec la Direction, bloquer tout ou partie de ces heures.

## XXVIII - INDEMNITE DE DEPART

Tout salarié qui, ayant atteint l'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires, partira en retraite, soit de son initiative, soit de celle de la Direction, percevra une indemnité fixée en fonction de son ancienneté dans l'établissement et calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

#### XXIX- RETRAITE COMPLEMENTAIRE

L'entreprise adhère à un régime de retraite complémentaire pour tous les salariés.

Le taux de cotisation est réparti à raison de 60% à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

#### XXX - PREVOYANCE

L'entreprise a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques maladie, maternité, invalidité et décès de l'ensemble du personnel, obligatoire pour l'ensemble du personnel.

En conséquence, il est mensuellement prélevé sur les paies la retenue correspondant à la quote-part salariale des cotisations du régime de prévoyance.

#### XXXI - DUREE

Cet accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 1999, il est signé pour une durée indéterminée et permettra l'adaptation des dispositions précédentes existantes dans l'établissement de Palaiseau et dans celui de Morangis.

Fait à Clichy, le XX avril 1999

Pour la direction

Pour la CGT

Pour FO