

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DES
REMUNERATIONS DES PERSONNELS DE L'ETABLISSEMENT

d'une part

Et :

La CGT

d'autre part

Il a été convenu le présent accord :

ART 1 :

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'Etablissement

ART 2 :

- I. Au salaire de base, majoré éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 de la CCN 51, est appliquée une prime d'ancienneté de 1% par année de services effectifs jusqu'à la trentième année. Au-delà de la trentième année est appliquée une prime d'ancienneté de 1% tous les deux jusqu'à 38 ans de service, puis 1% par an jusqu'à 41 ans.
- II. Les cadres visés à l'article A2.1 de la CCN 51 bénéficient, en outre, d'une majoration spécifique de 1 % par an dans la limite de 20 %, calculée sur le salaire de base défini ci-dessus.
- III. Pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel, ou occupant un métier exigeant des connaissances techniques et pouvant justifier de ces connaissances, il est pris en compte, pour déterminer leur rémunération, et dans les conditions ci-après précisées, l'ancienneté acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession :
 - Ancienneté acquise dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans des établissements appliquant la présente Convention :
reprise de l'ancienneté à 100 %.
 - Autre ancienneté acquise respectivement dans les différents emplois ou fonctions de la profession :
reprise de l'ancienneté à 75 %.

Lorsque cette ancienneté porte sur plusieurs emplois ou plusieurs fonctions, il y aura lieu de procéder à une reconstitution de carrière.

Pour les autres salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer le taux de la prime d'ancienneté, 30% de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonction de la profession.

- IV. Les salariés bénéficiant d'une promotion conservent dans leur nouveau métier le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans l'ancien métier, à la date de la promotion. Ils conservent, en outre, dans le nouveau métier, l'ancienneté acquise depuis leur dernier changement de prime d'ancienneté dans l'ancien métier. Cette ancienneté détermine la date de déclenchement de leur nouveau pourcentage

d'ancienneté.

Ces principes s'appliquent dans les mêmes conditions à la majoration spécifique.

En cas de promotion d'un métier non cadre à un métier cadre, le pourcentage d'ancienneté conservée détermine le pourcentage de majoration spécifique.

Dans tous les cas cette promotion assurera, au minimum, une augmentation de salaire de 10% calculée en nombre de points qui resteront acquis jusqu'à la prochaine promotion.

- V. Les salariés ayant dû travailler un jour férié ou de repos ce jour-là (jour férié coïncidant avec un jour de repos, une RTT ou un jour de régulation d'horaires) bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

VI. Indemnité de licenciement.

1. Indemnité de licenciement des salariés non-cadres

Le salarié licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à l'indemnité légale de licenciement.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi mois de salaire brut par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire brut et que le salaire servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen brut des trois derniers mois.

Toutefois, lorsque le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.4 de la CCN 51, le salarié pourra recevoir l'indemnité légale spéciale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle lui est plus favorable.

2. Indemnité de licenciement des cadres

Le cadre licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à l'indemnité légale de licenciement.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire brut,
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à titre de non-cadre et à titre de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire brut, étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen brut des trois derniers mois.

Toutefois, lorsque le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.4 de la CCN 51, le salarié pourra recevoir l'indemnité légale spéciale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle lui est plus favorable.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédents le licenciement ;

Soit le tiers des trois derniers mois.

VII. Licenciement pour motif économique

Consultation des Représentants du Personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable du Comité d'Entreprise, ou du Conseil d'Etablissement Conventionnel ou, à défaut, des Délégués du Personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

Conditions

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement, ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

VIII. Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 15 ans de travail effectif ou assimilé : à un mois de salaire brut pour les non-cadres, deux mois pour les cadres,
- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : à trois mois de salaire brut,
- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : à quatre mois de salaire brut,
- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé : à cinq mois de salaire brut,
- de 25 à 35 ans de travail effectif ou assimilé : à six mois de salaire brut.
- de 35 ans ou plus de travail effectif ou assimilé : à sept mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédents le licenciement ;

Soit le tiers des trois derniers mois.

IX. Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions citées ci-dessus.

X. Les délégués du personnel seront informés de tout licenciement disciplinaire avant exécution de la décision.

XI. Heures supplémentaires : rémunération

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur deux semaines, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 71^e heure à la 86^e heure par deux semaines consécutives,
- 50 % au-delà de la 86^e heure par deux semaines consécutives,
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés étant précisé, d'une part, que les heures supplémentaires de nuit donnant droit à la majoration de 100 % ci-dessus indiquée sont les heures supplémentaires effectuées de 22 heures à 6 heures.

Lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur deux semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus, sans préjudice du taux conventionnel en vigueur

XII. Indemnité différentielle de remplacement

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amené à déplacer pendant plus de quinze jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité différentielle dont le montant sera fixé dans les conditions suivantes :

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre les coefficients de base conventionnels des deux salariés intéressés,
- lorsqu'il n'en sera pas ainsi, il est au moins égal à la moitié de cette différence.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoint.

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements de salariés en congés payés.
Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non dans l'année civile, une indemnité est due à partir du 31^e jour de remplacement.

Cas particulier

Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.

ART 3 :

Durée de l'accord :

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée par tacite reconduction.

ART 4 :

Procédure d'agrément :

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'art L-314-6 du code de l'action sociale et des familles.

ART 5 :

Entrée en vigueur de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur avec effet rétroactif au 02/12/ 2012.

ART 6 :

Formalités de dépôt et de publicité :

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'art L 2231-6 du code du travail.

Fait à