

SELECTA

ACCORD D'ENTREPRISE

Copie document DRH /16février 2005 sl/nv

AVANTAGES SOCIAUX

Applicable à partir di 1^{er} février 2005

SOMMAIRE

SIGNATAIRES.....	3	signataires
PREAMBULE.....	4	preambule
CHAPITRE I	5	chapitre1
CHAPITRE II.....	6	chapitre2
CHAPITRE III		chapitre3
Congés exceptionnels pour évènements familiaux	7	
Congés payés	7/8	congespayes
CHAPITRE IV		chapitre4
Attribution d'un treizième mois	9	
Primes pour événements familiaux	9	
Mesures d'accompagnement de la mobilité	9	
CHAPITRE V		chapitre5
Conditions de travail particulières aux femmes enceintes ...	10	
Maladie accidents du travail ...10/13		employé maitrise cadre
CHAPITRE VI		chapitre6
Dispositions spécifiques applicables au personnel de SAFAA..	14	safaa

Signé à Paris, 16 février 2005 :

D'UNE PART

La société SELECTA représentée par Madame Sophie LAMALLE, Directeur des des Ressources Humaines

D'AUTRE PART

Pour le syndicat CGT, Monsieur Gérard CHAMPION

Pour le syndicat CFDT, Monsieur Manuel SOLER

Pour le syndicat CFTC, Madame Danielle BARBELLION

et Monsieur Joaquim RODRIGUES

Pour le syndicat CGT FO, Monsieur Hugues AVERTY

Et Monsieur Hervé MOQUET

[sommaire](#)

ACCORD D'ENTREPRISE SELECTA

Applicable à compter du 1^{er} février 2005 et pour une durée indéterminée

PREAMBULE

Le présent document est le premier Accord d'Entreprise relatif aux avantages sociaux de la société SELECTA issue de la fusion / absorption de la société SELECTA par la société SAFAA , le 31 janvier 2005 .

Un accord relatif aux temps de travail, actuellement en cours de négociation, viendra compléter le présent accord.

Il est bien entendu que le présent Accord ne saurait déroger aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Il tend à l'amélioration et à l'homogénéisation des dispositions légales et des avantages dont bénéficie déjà le personnel de cette entreprise.

Les parties contractantes déclarent être disposées à examiner d'un commun accord dans le but d'éviter tout différend, toute question que pourrait poser l'application du présent Accord.

[sommaire](#)

CHAPITRE I

Article 1 : A l'exclusion de son article 19 qui ne s'applique qu'aux collaborateurs SAFAA présents à l'effectif le 31 janvier 2005, le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel salarié de la Société SELECTA issue de la fusion / absorption de la société SELECTA par la société SAFAA, le 31 janvier 2005 .

Article 2 : Le présent Accord est conclu conformément aux dispositions des articles L 131 et L 132 du Code du Travail.

Article 3 : Les textes du présent Accord, de ses annexes et avenants éventuels, seront déposés au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.

Article 4 : Conformément à l'article L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative au niveau national qui n'est pas portée signataire du présent Accord, aura la possibilité d'apporter, ultérieurement, son adhésion totale et sans réserve à cet Accord. Cette adhésion sera notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L 132-10 du Code du Travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

[sommaire](#)

CHAPITRE II

Article 5 :

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

Article 6 :

Le Présent Accord pourra être ultérieurement complété par voie d'avenant. Les modalités d'application feront alors l'objet d'instructions particulières.

Article 7 :

Tous les avantages institués par le présent Accord sont à valoir et ne se cumulent donc pas avec ceux qui pourraient résulter de textes légaux, réglementaires, conventionnels, etc. Ils ne sont applicables que pendant la durée de l'Accord. Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie à cet accord sauf pour des clauses plus favorables aux salariés.

Article 8 :

La convention collective applicable à la Société SELECTA issue de la fusion / absorption de la société SELECTA par la société SAFAA, le 31 janvier 2005, est la convention collective nationale des **Commerces de Gros non alimentaire**

Article 9 :

Les représentants de chacune des parties contractantes conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivront la réception de ladite requête, afin d'étudier tout différent né à l'occasion du présent Accord.

Article 10 :

Le présent Accord pourra être dénoncé partiellement ou totalement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis minimum de 3 mois. Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur.

[sommaire](#)

CHAPITRE III

Article 11 - **CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

11.1- Sans condition d'ancienneté

Mariage du salarié : **5 jours** ouvrés

Enfant malade (jusqu'à 13 ans inclus) : 3 jours ouvrés rémunérés et cinq jours ouvrés non rémunérés. Les demandes devront être accompagnées d'un certificat médical et d'un justificatif attestant de l'indisponibilité du conjoint ou concubin.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, l'alinéa ci-dessus s'applique jusqu'à 16 ans inclus.

Rentrée scolaire d'un enfant (jusqu'à 13 ans inclus) : Une demi-journée le jour de la rentrée. La demande devra être accompagnée d'un justificatif attestant de l'indisponibilité du conjoint ou concubin.

Décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant : **5 jours** ouvrés

Décès des membres de ta famille suivants :

Frère, sœur, grand parent, petit enfant, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, beau parent : **1 jour** ouvré

Cependant lorsque l'inhumation sera éloignée de plus de **100 km** du lieu du domicile. le congé exceptionnel sera porté à **2 jours** ouvrés, la journée supplémentaire accordée pour délai de route ne pouvant être dissociée du congé principal.

Mariage d'un enfant : **2 jours** ouvrés

11.2- Après six mois d'Ancienneté :

Mariage d'un frère, une sœur : **2 jours** ouvrés

Déménagement : **1 Jour** ouvré

Si le lieu de déménagement est éloigné d'au moins 100 km de l'ancien domicile, ce congé est porté à **2 Jours** ouvrés.

Dans le cadre d'un déménagement résultant d'une mutation interne Société, et .si le lieu de mutation est éloigné d'au moins 100 km du lieu de travail précédent ce congé est porté a **4 jours** ouvrés.

11.3- A l'exclusion des jours enfant malade et rentrée scolaire, si l'événement familial se produit pendant la période de congés payés, l'intéressé bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel à prendre après son retour de congé, à une date fixée en accord avec son responsable hiérarchique.

[sommaire](#)

Article 12 : CONGES PAYES

12.1- Durée du Congé principal : 5 semaines

La cinquième semaine de congés payés (plus généralement la partie de congé excédant les 24 premiers jours ouvrables) ne peut, en principe, être accolée aux 4 premières semaines.

Elle n'ouvre en aucun cas, directement ou indirectement, droit à congé supplémentaire de fractionnement.

12.2- Jours de congé supplémentaires

5 jours de congé supplémentaires sont accordés à l'ensemble des salariés.

Ces jours se décomposent en :

- 2 jours fixés par l'employeur,
- 3 jours supplémentaires à prendre dans l'année et incluant les jours de fractionnement prévus par le Code du travail.

Ces journées de congé s'acquièrent sous la forme d'une demi-journée par mois de travail effectif durant la période allant du mois de septembre inclus au mois de juin inclus.

12.3- Jours supplémentaires d'ancienneté

- 1 jour après 7 ans d'ancienneté
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté

Article 13

13.1-L'ensemble des congés ci-dessus définis article 12 acquis du présent Accord acquis au titre de la période de référence du 1er juin au 31 mai de l'exercice <n> seront à solder au plus tard le 31 mai de l'exercice <n+1>.

Les jours de congés non soldés à cette date seront perdus et ne pourront donner lieu à compensation financière.

13.2- Ces congés seront obligatoirement pris et décomptés par journée entière.

13.3- Les 5 jours de congés conventionnels supplémentaires et les jours supplémentaires d'ancienneté sont comptabilisés sur l'année civile (janvier à décembre).

Au titre de l'année civile 2005, il sera tenu compte pour l'attribution de ces congés des jours déjà accordés entre le 1^{er} janvier 2005 et la signature du présent Accord.

[sommaire](#)

CHAPITRE IV

Article 14 : ATTRIBUTION D'UN TREIZIEME MOIS

Un treizième mois, selon la règle du 1/12e, est acquis pour l'ensemble du personnel, à l'exception de l'encadrement.

L'assiette de calcul de ce 13e mois comprend à l'exclusion de tout autre élément :

- Le salaire de base de toute l'année.
- Les heures supplémentaires.
- Les primes de permanences,
- Les indemnités de congés payés
- Les indemnités de Sécurité Sociale : maternité, maladie, accident du travail, sont en outre réincorporées, dans la mesure où la personne perçoit encore une rémunération de la Société en application de la Convention Collective Nationale de Commerces de Gros.

Article 15 : PRIMES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (sans condition d'ancienneté)

Prime naissance ou adoption : 230 Euros

Prime mariage : 190 Euros

Article 16 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

16.1- Les déménagements, lors de mutations dans un lieu de travail distant de plus de **100 km** du lieu initial, seront pris en charge par la Société, après étude des dossiers.

16.2- A l'occasion du déménagement, une prime exceptionnelle de 2 300€ bruts sera versée.

16.3- Afin de faciliter la recherche d'un nouveau logement, un aller-retour en train (2e classe) sur le site + deux nuits d'hôtel seront pris en charge par la société.

16.4- A la demande du salarié concerné, une avance de 1 500€ pourra lui être consentie. Celle-ci sera remboursable par mensualité de 150 € (avec remboursement anticipé en cas de départ de la Société).

L'ensemble des mesures prévues à l'article 16 du présent Accord s'appliqueront dans les conditions définies ci-dessus aux mutations demandées par la Société.

[sommaire](#)

CHAPITRE V

Article 17 : **CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX FEMMES ENCEINTES**

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes travaillant à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière d'une heure de leur temps de travail habituel (cette réduction globale incluant bien entendu les avantages légaux ou conventionnels accordés par ailleurs).

Cette réduction, soit 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi, soit une heure le matin ou l'après-midi, sera rémunérée selon le salaire habituel.

Article 18 : **MALADIE / ACCIDENTS DU TRAVAIL**

18.1- Le régime d'indemnisation des périodes de maladie et accident du travail est le suivant :

Les collaborateurs de **statut employé** bénéficieront du maintien de leur rémunération brute de base aux conditions suivantes :

En cas de Maladie ou accident du travail :

De 1 à 5 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 30 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 30 jours suivant.

De 5 à 10 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 40 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 40 jours suivant.

De 10 à 15 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 50 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 50 jours suivant.

De 15 à 20 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 60 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 60 jours suivant.

De 20 à 25 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 70 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 70 jours suivant.

De 25 à 30 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 80 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 80 jours suivant.

De 30 à 35 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 90 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 90 jours suivant.

De 35 à 40 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 100 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 100 jours suivant.

De 40 à 45 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 110 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 110 jours suivant.

Au-delà de 45 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 120 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 120 jours suivant.

[sommaire](#)

Les collaborateurs de **statut agent de maîtrise** bénéficieront du maintien de leur rémunération brute de base aux conditions suivantes :

En cas de Maladie :

De 1 à 3 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 30 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 30 jours suivant.

De 3 à 5 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 60 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 60 jours suivant.

De 5 à 10 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 75 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 75 jours suivant.

De 10 à 20 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 90 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 90 jours suivant.

Au-delà de 20 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 120 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 120 jours suivant.

En cas d'accident du travail

De 1 à 3 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 30 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 30 jours suivant.

De 3 à 5 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 75 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 75 jours suivant.

De 5 à 10 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 90 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 90 jours suivant.

De 10 à 20 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 120 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 120 jours suivant.

Au-delà de 20 ans d'ancienneté :Maintien de 100% de leur rémunération pendant 180 jours

Maintien de 66% de leur rémunération pendant 180 jours suivant.

[sommaire](#)

Les collaborateurs de **statut cadre** bénéficieront du maintien de leur rémunération brute de base aux conditions suivantes :

En cas de maladie :

De 1 à 5 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 90 jours

De 5 à 10 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 120 jours

Au-delà de 10 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 150 jours

En cas d'accident du travail :

De 1 à 5 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 120 jours

De 5 à 10 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 150 jours

Au-delà de 10 ans d'ancienneté : Maintien de 100% de leur rémunération pendant 210 jours

Le maintien de la rémunération par l'employeur s'entend déduction faite des allocations perçues par l'intéressé au titre des indemnités journalières de Sécurité Sociale et des indemnités de prévoyance.

Les indemnités non perçues par l'intéressé de son propre fait (absences de démarches, suspension des indemnités par la caisse...) seront considérées comme étant perçue. En tout état de cause, l'intéressé ne saurait percevoir dans le cadre de l'application des présentes garanties, une indemnisation plus importante que celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat de travail.

18.2- Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie des jours de congés légaux, conventionnels et de réduction du temps de travail.

18.3- Toute absence devra être justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Les intéressés devront en outre prévenir de leur absence par tout moyen adéquat dans les meilleurs délais de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail.

[sommaire](#)

CHAPITRE VI

Article 19 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DE LA SOCIETE SAFAA AU 31 JANVIER 2005.

Suite à la dénonciation de l'Accord Collectif SAFAA et de la dénonciation de l'usage consistant à appliquer volontairement la Convention Collective National de la Métallurgie, il est convenu de maintenir aux collaborateurs SAFAA présents à l'effectif le 31 janvier 2005 :

_ Le bénéfice des dispositions de l'article 34 de la Convention Collective Industriels Métallurgie OEATM (région parisienne) et de l'article 31 Convention Collective Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie en vigueur en date du 17 janvier 2005 et relatifs au calcul des indemnités de départ en retraite.

_ Le maintien du 13^{ème} mois selon la règle du 1/12^{ème} telle que fixée à l'article 14 du présent accord pour les cadres.

_ Le maintien pendant 3 ans à compter du 1^{er} février 2005 du système de prime d'ancienneté suivant :

Ouverture des droits à l'ancienneté

Dès le 1^{er} janvier lorsque l'ouverture des droits se situe dans le premier semestre,

Dès le 1^{er} juillet lorsque l'ouverture des droits se situe dans le second semestre.

Calcul et montant de la prime d'ancienneté :

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant au salaire brut de base, c'est-à-dire primes occasionnelles exclues, les montants suivants : 1% par année d'ancienneté de 2 à 15 ans, ensuite 1% supplémentaire par période complète de 5 ans.

Le 1^{er} février 2008, les primes d'ancienneté acquises seront intégrées aux salaires.

_ Le maintien des jours de congés d'ancienneté acquis au 31 janvier 2005.

_ Pour les salariés qui seraient licenciés pour inaptitude, maintien des indemnités de licenciement telles que fixées par la Convention Collective National de la Métallurgie en vigueur en date du 17 janvier 2005.

[sommaire](#)

