

# **CONVENTION**

# **D'ENTREPRISE**

**Signée le 1<sup>er</sup> juillet 1981**

**ENTRE :**

**La Société des Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), représentée par :**

**M. J.C. DEVOUCOUX**

**Chef du Service du Personnel et des Relations Sociales,**

**d'une part,**

**ET**

**Les Organisations Syndicales**

**C.F.E.-C.G.C.,**

**représentée par M. J MARCHAL**

**C.G.T.-F.O.,**

**représentée par M. P. LEBEGUE**

**C.F.D.T.,**

**représentée par M. V. VIEIRA-TELES  
à compter du 22 février 2000.**

**S.U.D. Automobile,**

**représentée par M. C. POINSIGNON  
à compter du 28 février 2001.**

**d'autre part**

**Il a été convenu ce qui suit.**

**Batilly, le 1<sup>er</sup> juillet 1981.**

Titre	Articles		Pages
<b>I</b>	<b><i>DISPOSITIONS GENERALES</i></b>		
	1	Champ d'application	4
	2	Cadre juridique	4
	3	Durée	4
	4	Dépôt légal	4
	5	Adhésion	5
	6	Interprétation et application	5
	7	Règlement des conflits	5
	8	Dénonciation	5
<b>II</b>	<b><i>RESSOURCES</i></b>		
	9	Heures supplémentaires	6
	10	Dimanches et jours fériés	6
	11	Prime journalière d'équipe	6
	12	Indemnité de panier	6
	13	Indemnisation du travail de nuit	7
	14	Prime de nuisance et d'inconfort	7
	15	Aide financière pour la garde d'enfant en bas âge	7
	16	Revalorisation des primes et indemnités	7
	17	Prime et indemnité de transport	8
	18	Prime d'ancienneté	8
	19	Indemnité de fonction	9
	20	Prêt au mariage	9
	21	Gratification d'ancienneté	9
	22	Diplômes	10
	23	Systèmes de valeurs	11 et 12
<b>III</b>	<b><i>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE LOISIRS</i></b>		
	24	Horaire mobile	13
	25	Travail sur ligne tractée en continu	13
	26	Travail à temps partiel	13
	27	Travail à mi-temps	13
	28	Jours ouvrés	14
	29	Congé annuel payé	15
	30	Départ en congé	15
	31	Rappel en cours de congé	16
	32	Congés supplémentaires d'ancienneté	16
	33	Congés supplémentaires d'ancienneté	17
	34	Epargne des congés personnels	17
	35	Veilles de Noël et du Jour de l'An	17
	36	Ancienneté SOVAB	18
<b>IV</b>	<b><i>FAMILLE</i></b>		
	37	Congé supplémentaire pour enfant à charge	19
	38	Congé parental d'éducation	20
	39	Congé pour soigner un enfant malade	20
	40	Congé d'adoption	20
	41	Périodes prénatale et postnatale	20 et 21
	42	Autres congés familiaux	22

<b>V</b>	<b><i>RETRAITE ET PREVOYANCE</i></b>		
	<b>43</b>	Période de fin d'activité professionnelle	23
	<b>44</b>	Préparation à la retraite	24
	<b>45</b>	Temps de préparation à la retraite pour travaux pénibles	25
	<b>46</b>	Départ à la retraite	25
	<b>47</b>	Indemnité de départ à la retraite	26
	<b>48</b>	Allocation spéciale	26
	<b>49</b>	Retraite anticipée	26
	<b>50</b>	Carte d'ancien SOVAB	27
	<b>51</b>	Décès et invalidité	27
	<b>52</b>	Rémunération en cas de décès	27
	<b>53</b>	Prévoyance	27
	<b>54</b>	Indemnité pour maladie ou accident	28
	<b>55</b>	Paiement des appointements en cas de maladie ou d'accident	29
	<b>56</b>	Garantie individuelle en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail	30
<b>VI</b>	<b><i>FORMATION ET INFORMATION</i></b>		
	<b>57</b>	Ouverture du droit à un congé de formation	31
	<b>58</b>	Participation à la rémunération	31
	<b>59</b>	Franchise d'examen	32
	<b>60</b>	Diplôme	32
	<b>61</b>	Réinsertion dans le milieu professionnel	32
<b>VII</b>	<b><i>SITUATIONS DIVERSES</i></b>		
	<b>62</b>	Congé service national	33
	<b>63</b>	Personnel de retour du Service National	33
	<b>64</b>	Périodes militaires	33
	<b>65</b>	Attribution de vêtements de travail	33
	<b>66</b>	Déportés et internés	34
	<b>67</b>	Prisonniers de guerre	34
	<b>68</b>	Handicapés	35
	<b>69</b>	Médailles du travail	35
	<b>70</b>	Congé déménagement	35
	<b><i>AVENANT PERSONNEL INGENIEUR ET CADRE</i></b>		
	<b>1</b>	Personnel concerné	36
	<b>2</b>	Congés supplémentaires d'ancienneté	36
	<b>3</b>	Paiement des appointements en cas de maladie ou d'accident	36 et 37
	<b>4</b>	Décès et invalidité	37
	<b>5</b>	Indemnité de départ à la retraite	37 et 38
	<b>6</b>	Entretien annuel	38

# I - DISPOSITIONS GENERALES

## CLAUSES GENERALES

### **Article 01 Champs d'application**

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel SOVAB en France.

### **Article 02 Cadre juridique**

La présente convention d'entreprise annule et remplace toutes les dispositions de même nature réglementant dans l'entreprise le statut social du personnel, qu'il s'agisse de modalités d'application des dispositions légales ou conventionnelles ou de dispositions unilatérales.

Elle est conclue dans le cadre des articles L.131-1 et suivants du Code du travail.

Les dispositions de la présente convention ne sont pas cumulables avec des dispositions de même nature déjà existantes ou qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, y compris celles figurant dans la convention collective des constructeurs et fondeurs de l'est, des dispositions les plus avantageuses s'appliquent dans tous les cas, soit par substitution pure et simple, soit à titre complémentaire.

### **Article 03 Durée**

La présente convention est conclue dans le cadre des articles L.132-6 et suivants du Code du travail pour une durée indéterminée.

Elle prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1981.

### **Article 04 Dépôt légal**

Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du travail, le texte de la présente convention ainsi que tous les documents ou avenants ultérieurs seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

## **Article 05 Adhésion**

Toute organisation syndicale professionnelle, représentative dans l'entreprise et sur le plan national, qui n'est pas signataire de la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L.132-9 du Code du travail. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Notification devra également en être faite par l'adhérent, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux signataires de la présente convention.

## **Article 06 Interprétation et application**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer, à la requête de la partie la plus diligente, dans les trois jours ouvrés qui suivront la demande, pour étudier tout différend (qu'il soit d'ordre général ou particulier) surgissant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention et des notes relatives à celle-ci.

Une nouvelle réunion intervient dans les cinq jours ouvrés qui suivent, au cours de laquelle chacune des parties expose ses positions qui sont consignées dans un document établi par la direction. Chacune des parties est consultée sur la fidélité du compte-rendu qui est proposé à sa signature. Les notes relatives à la présente convention et à son application sont communiquées par la direction ou son représentant aux organisations syndicales par la voie des délégués syndicaux.

## **Article 07 Règlements des conflits**

En cas de conflit limité ou généralisé, relatif à la présente convention, les parties signataires s'engagent à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève, avant d'avoir épuisé les possibilités conventionnelles, réglementaires ou légales de solution.

## **Article 08 Dénonciation**

Chaque membre signataire peut dénoncer tout ou partie de la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, après application de l'article 6 de la présente convention.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est fixée à trois mois dans le cadre de l'article L.132-8 du code du travail.

Au cas où une organisation syndicale signataire viendrait à dénoncer unilatéralement la présente convention, cette dénonciation serait réputée constituer un retrait de signature.

## **II - RESSOURCES**

### **Article 09 Heures supplémentaires**

La Société a pour objectif de ramener la durée hebdomadaire effective de travail à la durée normalement prévue par la loi sans réduction de salaire.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire affiché de l'établissement – chaque fois qu'il est possible et autant que les nécessités du service le permettent - ouvrent droit à un repos compensateur d'une durée égale, pris en accord avec le chef de service, indépendamment du repos compensateur prévu par la loi.

Cette mesure ne concerne pas les heures supplémentaires destinées à compenser la réduction de l'horaire hebdomadaire d'un secteur d'établissement ou d'un établissement tout entier.

Ce repos compensateur doit être pris dans un délai de deux mois. Il pourra, d'autre part, être pris soit par journée, soit par demi-journée.

Dans ce cas les heures supplémentaires sont rémunérées dans le cadre de la semaine où elles sont faites, et le temps de repos est défalqué de la semaine où il est pris.

Les heures supplémentaires hebdomadaires, effectuées au-delà de 43 heures, sont majorées de 50%.

### **Article 10 Dimanches et jours fériés**

Si un dimanche ou un jour férié est travaillé en supplément à l'horaire hebdomadaire habituel, les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire affiché ouvrent droit à un repos compensateur pris en accord avec le chef de service.

Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié sont rémunérées à 100%.

Les heures de travail du dimanche et des jours fériés sont définies de 0 heure à 24 heures.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux salariés dont la fonction comporte normalement la présence le dimanche (exemple : garde, pompiers).

### **Article 11 Prime journalière d'équipe**

Cette prime est fixée à 2,9573 € au 1<sup>er</sup> janvier 2006 par poste d'au moins quatre heures de travail.

### **Article 12 Indemnité de panier**

Le personnel en équipe de nuit travaillant au moins deux heures entre 22 heures et 6 heures du matin bénéficie d'une prime de panier.

Le taux est fixé par la convention collective du travail des industries de Meurthe-et-Moselle.

### **Article 13 Indemnisation travail de nuit**

Pour tenir compte de l'ensemble des contraintes liées au travail de nuit, le personnel effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie :

- D'une majoration de 25% de la rémunération des heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, s'ajoutant éventuellement aux majorations afférentes aux heures supplémentaires.
- D'une indemnité de panier définie article 12.
- D'une prime globale équipe de nuit de 11,1608 € pour le personnel travaillant de nuit en 3x8
- D'une prime de 7,7530 € pour le personnel ne travaillant que de nuit.

Dans le cadre de cet article, la prime journalière d'équipe ne s'applique pas.

### **Article 14 Prime de nuisance et d'inconfort**

La politique de la Société tendra à supprimer les travaux pouvant entraîner des nuisances ou inconforts. Tant que la nuisance ou l'inconfort demeure, des primes sont versées au personnel qui y est soumis.

Le paiement des primes de nuisance et d'inconfort est effectué mensuellement, sur la base des barèmes existant dans l'établissement au moment de la date d'application de la présente convention.

### **Article 15 Aide financière pour la garde d'enfant en bas âge**

La mère de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants (au sens de la législation sur les allocations familiales) perçoivent une somme mensuelle de 22,7024 € par enfant jusqu'à son cinquième anniversaire au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Cette somme est versée intégralement pour tout mois incomplet.

### **Article 16 Revalorisation des primes et indemnités**

Les primes et indemnités prévues aux articles "Primes de nuisance et d'inconfort", "Prime journalière d'équipe", "Aide financière pour la garde d'enfant en bas âge", "Prime du travail de nuit", sont revalorisées conjointement à l'évolution générale des salaires.

## **Article 17 Prime et indemnité de transport**

Le personnel de l'établissement SOVAB à Batilly bénéficie d'une indemnité mensuelle de transport, calculée pour chaque membre du personnel, en tenant compte de la distance kilométrique séparant son habitation principale de l'usine SOVAB de Batilly. Les valeurs de cette prime sont indiquées dans le tableau ci-dessous et applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 :

1 km	1,5525	26 km	4,6396
2 km	1,5525	27 km	4,7366
3 km	1,5525	28 km	4,8336
4 km	1,5525	29 km	4,9306
5 km	1,7084	30 km	5,0276
6 km	1,8894	31 km	5,1118
7 km	2,0703	32 km	5,1961
8 km	2,2513	33 km	5,2804
9 km	2,4323	34 km	5,3647
10 km	2,6132	35 km	5,4490
11 km	2,7577	36 km	5,5333
12 km	2,9021	37 km	5,6176
13 km	3,0466	38 km	5,7019
14 km	3,1910	39 km	5,7862
15 km	3,3355	40 km	5,8705
16 km	3,4799	41 km	5,9430
17 km	3,6243	42 km	6,0155
18 km	3,7688	43 km	6,0880
19 km	3,9132	44 km	6,1604
20 km	4,0577	45 km	6,2329
21 km	4,1547	46 km	6,3054
22 km	4,2516	47 km	6,3779
23 km	4,3486	48 km	6,4503
24 km	4,4456	49 km	6,5228
25 km	4,5426	50 km	6,5953

Cette prime suit l'évolution des augmentations paritaires pratiquées dans la Société et sera révisable tous les six mois.

Si la SOVAB devait revoir sa politique en matière de transport du personnel, il est bien entendu que l'application de cet article serait liée aux modalités alors définies.

## **Article 18 Prime d'ancienneté**

Le personnel ouvrier et ETAM bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les modalités d'attribution et la valeur sont celles en vigueur à la SOVAB à la date d'application de la présente convention,

En outre, les conditions d'ancienneté sont améliorées comme suit :

- 16% après 18 ans d'ancienneté
- 17% après 20 ans d'ancienneté
- 18% après 25 ans d'ancienneté

Les règles d'évolution de la valeur du point d'ancienneté restent celles prévues par la convention collective de la métallurgie région parisienne.

## **Article 19 Indemnité de fonction**

Le personnel assurant – à quelque période de l'année que ce soit – intégralement l'intérim d'un poste tenu normalement par un membre du personnel ouvrier ou ETAM d'un coefficient plus élevé que le sien, et pour une période d'au moins un mois, perçoit une indemnité mensuelle.

La durée d'un mois, visée au premier alinéa, peut être soit continue, soit constituée par l'addition de trois périodes au maximum d'intérim intégral au même poste, échelonnées sur six mois au maximum, à partir du début du premier remplacement.

L'indemnité mensuelle est égale aux trois quarts de la différence entre le premier palier du barème de son coefficient hiérarchique et le premier palier du barème du coefficient du poste dont il assure l'intérim.

Elle est versée à partir du deuxième mois et pour le premier mois écoulé. Cette indemnité de fonction ne concerne pas le personnel qui n'assure pas intégralement l'intérim d'un poste, par exemple en période de formation ou d'adaptation avant promotion éventuelle.

## **Article 20 Prêt au mariage**

Après trois mois de présence dans la société, les membres du personnel peuvent, à l'occasion de leur mariage, bénéficier d'un prêt sans intérêt d'un montant maximal de 1955 €. La demande doit être présentée, au plus tôt deux mois avant la célébration du mariage et, au plus tard, un an après.

Le remboursement se fait en vingt mensualités égales. La première mensualité est versée à la fin du troisième mois suivant le prêt.

En cas de cessation du contrat de travail de l'intéressé, les mensualités dues doivent être immédiatement remboursées.

Quand les époux sont tous deux employés chez SOVAB, chacun peut bénéficier d'un prêt.

Le montant maximal de ce prêt est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE.

## **Article 21 Gratification d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2006**

Pour chaque membre du personnel, l'ancienneté SOVAB ouvre droit à une gratification exceptionnelle fixée à :

- 714,44€ pour 20 ans
- 920,42€ pour 30 ans
- 1085,20 € pour 40 ans

Les gratifications sont payées à la fin du trimestre en cours duquel les bénéficiaires atteignent l'ancienneté requise.

Le montant de ces gratifications est revalorisé deux fois par an (au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet) sur la base de l'indice INSEE.

## **Article 22 Diplômes**

Le personnel ouvrier et ETAM qui passe avec succès des examens ou obtient des certificats ou diplômes intéressant les professions exercées dans la Société, bénéficie des primes suivantes au 31 décembre 2005 :

<b>C.A.P.</b>	
Admission dans l'année supérieure	195 €
Diplôme	388 €
<b>Brevet professionnel</b>	
Par examen annuel réussi ou admission dans l'année supérieure	287 €
Diplôme	577 €
<b>Brevet de technicien</b>	
Par examen annuel réussi	287 €
Diplôme	577 €
<b>B.T.S. et D.U.T.</b>	
Par examen annuel réussi	287 €
Diplôme	577 €
<b>C.N.A.M.</b>	
Par demi valeur	144 €
Par valeur	287 €
Diplôme d'ingénieur du C.N.A.M.	1154 €

Cette disposition ne s'applique pas au personnel pour lequel l'ensemble des frais liés à cette formation a été pris en charge par la Société.

Les valeurs indiquées ci-dessus sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE.

## **Article 23 Système de valeurs**

### **OBSERVATIONS PRELIMINAIRES**

Tous les postes de travail ne requièrent pas la même compétence ni la même formation. Si certains d'entre eux sont réservés aujourd'hui à des professionnels, d'autres ne peuvent être confiés, selon l'organisation du travail, qu'à des agents ayant acquis une certaine compétence.

Cette compétence définie et mesurable est reconnue par une valeur.

### **IDEES GENERALES**

Chaque employé de SOVAB doit pouvoir selon ses capacités, ses efforts, sa formation, son expérience, dans le cadre des possibilités offertes par l'entreprise.

La compétence se mesure par la qualité du travail effectué et par l'étendue du savoir-faire dans la construction du véhicule et dépend donc de tout ou partie des facteurs énumérés ci-dessus.

### **OBJECTIFS**

L'entreprise a besoin de personnel compétent et polyvalent, d'autre part cette polyvalence donnera au personnel l'occasion de mieux se rendre compte de l'importance et de la finalité du travail qu'il fait et lui permettra aussi, en étant responsable de la qualité du produit, de participer pleinement aux efforts de l'entreprise.

Cette polyvalence permettra au personnel de travailler sur tous les postes d'un ou plusieurs secteurs, et par-là même, de partager les contraintes de chaque poste.

De plus cette polyvalence augmentera les chances de mutation aux autres postes offerts dans la Société.

Cette polyvalence étant un facteur de réussite de l'entreprise et constituant une partie du patrimoine commun, sera en conséquence rétribuée.

### **APPLICATION**

Le système de valeur est applicable aux services de fabrication : cette notion pourra être étendue ultérieurement.

#### **1. Valeur applicable aux agents de fabrication non professionnels.**

##### **Valeur «premier niveau de polyvalence»**

a) **SOVAB fixe les groupes** de postes justifiant, s'ils sont tenus, la valeur «premier niveau de polyvalence», l'étendue des connaissances correspond souvent aux travaux dirigés par un chef de groupe.

b) **Obtention de la valeur**

La valeur est obtenue lorsque l'agent SOVAB est capable d'occuper l'ensemble des postes de travail définis au paragraphe précédent.

La connaissance inclut également la réalisation au rythme prévu, de la partie du véhicule désignée (nomenclature, technologie), mais aussi les réglages et consignes de qualité propres aux postes et au produit.

Un essai théorique et pratique doit apporter la preuve de cette connaissance.

Minimum d'ancienneté dans la fonction requis : deux mois après mise en place dans la fonction.

**c) Rétribution de la valeur**

Cette valeur est rétribuée au prorata du nombre de jours de travail effectué sur les postes considérés.

Il faut évidemment que l'intéressé accepte de travailler sur les différents postes alternativement suivant les besoins définis par la hiérarchie.

**d) Montant de la valeur**

Elle est fixée à 24,1564 € par mois complet.

**Valeur «deuxième niveau de polyvalence»**

**a) SOVAB fixe les groupes** de postes justifiant, s'ils sont tenus, la valeur «deuxième niveau de polyvalence». L'étendue des connaissances correspond aux travaux dirigés par plusieurs chefs de groupe.

**b) Obtention de la valeur**

Voir chapitre correspondant à la valeur «premier niveau de polyvalence».

Minimum d'ancienneté dans la fonction : 7 mois.

**c) Limitation du nombre de poste de cette valeur**

Le nombre de titulaires de cette valeur «deuxième niveau de polyvalence» ne peut excéder 20% de la population totale des groupes.

Il n'y a pas de limitation pour le personnel en horaire décalé.

**d) Rétribution de la valeur**

Voir chapitre correspondant au «premier niveau de polyvalence».

**e) Montant de la valeur**

Elle est fixée à 53,1778 € par mois complet et elle est cumulable à la valeur «premier niveau de polyvalence». Elle est rémunérée au prorata du nombre de jours travaillés sur les postes considérés.

## **2. PROFESSIONNEL D'ASSISTANCE**

Lorsqu'un professionnel aide le chef de groupe dans ses différentes tâches pratiques :

- répartition du travail,
- mise au point des outillages,
- organisation du groupe,
- assistance au chef de groupe et au groupe dans les cas difficiles,
- remplacement du chef de groupe en cas d'absence de ce dernier,
- monitorat,
- suivi des objectifs de production,

il touchera une valeur dite valeur d'assistance pendant le temps où il sera effectivement utilisé à cette tâche (par exemple : horaire décalé).

La valeur de la prime d'assistance est de 56,21 € par mois et est rémunérée au prorata du nombre de jours travaillés.

Ancienneté requise : 10 mois.

## **3. REVISION**

Les montants de ces valeurs sont révisables au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année en fonction de l'évolution des augmentations paritaires SOVAB.

# III - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE LOISIRS

## **Article 24 Horaire mobile**

Chaque fois que les conditions de travail et d'organisation du travail le permettront, la Société fera des propositions pour appliquer l'horaire mobile. Dans ce cas, la comptabilisation du temps de présence se fait par un enregistrement adapté.

## **Article 25 Travaux sur ligne tractée en continu**

La Société souhaite promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail susceptibles d'alléger progressivement, en vue de les supprimer à terme, les contraintes ou sujétions liées au travail en ligne tractée en continu.

Par ailleurs, le personnel travaillant à un poste sur ligne tractée en continu, de montage, âgé de 55 ans ou plus, est, à sa demande, admis à travailler hors ligne tractée en continu.

## **Article 26 Travail à temps partiel**

Le personnel féminin peut, à sa demande, sous réserve que les nécessités du service le permettent, réduire son activité dans la limite de vingt pour cent du temps de travail. La réduction d'activité entraîne une réduction équivalente (en pourcentage) de la rémunération, sans pour autant affecter la classification de l'intéressée. Seules les primes et indemnités de transport ne subissent pas la réduction de rémunération.

La disponibilité supplémentaire ainsi obtenue est appliquée à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année, en accord avec le chef hiérarchique et en fonction des exigences du service.

## **Article 27 Travail à mi-temps**

Tout salarié peut, selon des modalités à définir dans chaque cas, en fonction des exigences du service et de l'existence de postes compatibles avec cet horaire, exercer son activité à mi-temps.

Il en fait la demande écrite auprès de sa hiérarchie.

La classification de l'intéressé est maintenue. Le travail à mi-temps s'entend dans le cadre de la journée, la période de travail à mi-temps ne peut être inférieure à une durée de trois mois (à l'exception d'une reprise de travail après une longue maladie).

Les dispositions de l'article «Préparation à la retraite» et du premier alinéa de l'article «Période prénatale et post-natale» ne s'appliquent pas.

A l'exception des primes et indemnités de transport, les éléments de rémunération sont versés au prorata temporis.

## **Article 28 Jours ouvrés**

Le nombre de jours ouvrés est fixé à 230 par an.

Le calcul des jours ouvrés potentiels est égal au nombre de jours calendaires de l'année auquel on retranche :

- le nombre de jours de repos hebdomadaire,
- 20 jours ouvrés de congés payés,
- les jours fériés chômés et rémunérés.

La différence entre ce calcul et 230 donne le nombre de jours supplémentaires de l'année concernée.

La répartition de ces jours est définie au début de l'année.

Les dispositions adoptées au niveau de l'établissement peuvent prendre la forme :

- soit du choix de date de fermetures supplémentaires,
- soit de jours de congés supplémentaires à prendre individuellement,
- soit d'une combinaison de ces deux mesures.

Dans ces deux derniers cas le (ou les) jour de congé supplémentaire à prendre individuellement pourra être épargné et cumulé dans les conditions prévues à l'article 34 «Epargne de congés personnels».

Le Comité d'Etablissement est obligatoirement consulté au plus tard lors de sa réunion du mois de décembre précédant l'année considérée.

Ces journées supplémentaires de congé sont à valoir sur toute réduction de la durée annuelle de travail qui serait déterminée légalement ou conventionnellement.

## **Article 29 Congé annuel payé (congé principal)**

Tout membre du personnel bénéficie d'un congé annuel payé, dit congé principal, qui est calculé conformément aux dispositions de la loi du 16 mai 1969 (articles L. 223-1 et suivants du Code du travail).

Les périodes de maladies indemnisées au titre de la présente convention sont considérées comme des périodes de travail.

Le personnel peut accoler au congé principal les congés personnels qu'il aurait épargnés (cf. article 34 «Épargne des congés personnels»), sous réserve du chef de service.

Lorsque le nombre de mois de travail effectif au cours de la période de référence est inférieur à douze, la durée du congé annuel est calculée à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de travail effectif. A cette durée, quelle qu'elle soit, s'ajoutent six jours ouvrables (dont un samedi).

En cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité compensatrice est calculée sur la base de deux jours par mois de travail effectif (ou périodes assimilées).

Tout membre du personnel, de retour du service national et reprenant son activité à SOVAB, dispose d'au moins six jours ouvrables de congé payé (dont un samedi), au moment de la fermeture annuelle de l'établissement, à condition de n'avoir pas déjà bénéficié de cet avantage au cours de la période de référence.

Les membres du personnel âgés de moins de 18 ans bénéficient d'un congé calculé suivant les dispositions légales à raison de deux jours par mois de travail (ou périodes assimilées), augmenté d'un congé supplémentaire de six jours ouvrables (dont un samedi).

Lorsque deux conjoints travaillent à SOVAB, ils sont en droit de prendre leur congé principal à la même date. Celui dont le congé est le plus court est autorisé à prendre la différence à son compte, sous réserve que les intéressés partent et reviennent en même temps.

Il en est de même pour les membres du personnel âgés de moins de 21 ans dont le père ou la mère travaille chez SOVAB.

La maladie intervenant au cours du congé principal suspend celui-ci à la date où elle intervient. Le nombre de jours de congé principal restant à courir doit être pris ultérieurement, en accord avec la hiérarchie, et ne peut donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

## **Article 30 Départ en congé**

Le jour de son départ en congé principal annuel, le personnel bénéficie d'une franchise de quatre heures applicable à l'horaire journalier affiché de son secteur, indemnisées comme des heures de travail effectif. En cas de fractionnement du congé principal, cette mesure n'est appliquée qu'une seule fois.

### ***Article 31 Rappel en cours de congé***

Dans le cas exceptionnel où un membre du personnel en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui sont remboursés.

### ***Article 32 Congés supplémentaires d'ancienneté***

Des congés supplémentaires d'ancienneté sont prévus à l'article 33. Ils sont pris en accord avec la hiérarchie. Sauf en cas de force majeure, celle-ci devra être avertie au moins deux jours avant la prise de congé.

L'ancienneté requise s'apprécie au 31 décembre de l'année en cours.

Ces congés peuvent être pris à partir du 1<sup>er</sup> janvier (année d'ouverture du droit au congé).

### **Article 33 Congés supplémentaires d'ancienneté**

Le personnel ouvrier et ETAM, répondant aux conditions d'ancienneté définies à l'article 36, bénéficie annuellement des congés supplémentaires suivants :

- de un à neuf ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés
- de dix à quatorze ans d'ancienneté : 4 jours ouvrés
- quinze ans d'ancienneté ou plus : 6 jours ouvrables dont 1 samedi
- Les agents de maîtrise (chef d'atelier, contremaître, chef d'équipe, chef de groupe) exerçant une fonction de commandement dans les services de production, d'outillage, d'entretien, de contrôle, de travaux divers et de magasinage disposent annuellement, après la période probatoire dans leur poste, de 4 jours ouvrés à partir de deux ans d'ancienneté et de 6 jours ouvrés à partir de dix ans d'ancienneté.

### **Article 34 Epargne des congés personnels**

Lorsque la période annuelle de référence a été normalement travaillée, chaque membre du personnel est tenu de prendre au minimum vingt jours ouvrés de congés annuels ainsi que les jours fériés normalement chômés ou tout congé supplémentaire dès lors qu'il est appliqué dans tout l'établissement. Par contre, il peut, s'il le souhaite, épargner le solde de ses congés (dont ses congés supplémentaires d'ancienneté) et les cumuler autant qu'il le veut. Ces jours de congés ainsi épargnés peuvent être pris à tout moment sous réserve de l'accord de la hiérarchie. Sauf cas de force majeure, celle-ci devra être avertie au moins deux jours avant la prise du congé.

### **Article 35 Veilles de Noël et du Jour de l'An**

- L'équipe du soir cesse le travail à 19 heures les veilles de Noël et du jour de l'An, lorsqu'elles sont travaillées. Les heures ainsi non travaillées, dans la limite de 4 heures au maximum, font l'objet d'une indemnisation égale au manque à gagner pour le personnel de ces équipes ayant normalement travaillé, ces jours-là, jusqu'à 19 heures (à l'exclusion du personnel au forfait)  
Toutefois, si le début de la séance de travail de l'équipe du soir est anticipé par rapport à l'horaire habituel, la fin de la séance de travail est elle-même fixée avant 19 heures, de façon à compenser la différence d'horaire.  
Si, pour des raisons techniques, la mesure ci-dessus ne peut être appliquée, les heures effectuées au-delà de 19 heures et dans la limite de 4 heures sont traitées comme des heures supplémentaires effectuées un jour férié.
- Le personnel en horaire normal et en équipe du matin quitte son poste, les veilles de Noël et du jour de l'An, une heure avant son heure normale de sortie.

## **Article 36 Ancienneté SOVAB**

Pour l'attribution des avantages SOVAB, l'ancienneté SOVAB est obtenue en totalisant :

- a. toutes les périodes de présence chez SOVAB
- b. le temps du service national, dès l'instant que le travail a été repris chez SOVAB, dans le mois suivant la libération ou à la date convenue entre l'intéressé et la Société,
- c. l'ancienneté reconnue par SOVAB au personnel en provenance d'activités reprises par la Société,
- d. les périodes de travail effectuées à la R.N.U.R. et dans ses filiales françaises, pour le personnel en provenant par mutation,
- e. le congé postnatal dont bénéficie le personnel féminin,
- f. la période d'arrêt de travail lors d'une maladie de longue durée,
- g. les périodes de suspension de contrat de travail relatives à la formation professionnelle (telle que définies dans l'accord de juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971) et à l'exercice du droit syndical.
- h. les périodes de détachement dans une société dès lors qu'il y a eu lettre de détachement et réintégration.

Lorsqu'un membre du personnel a perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail antérieur, les droits relatifs à cette période de travail sont considérés comme apurés tant à l'égard du congédiement qu'à celui de la retraite. Les nouveaux droits sont calculés à partir de la date d'effet du nouveau contrat de travail.

## IV - FAMILLE

### **Article 37 Congé supplémentaire pour enfant à charge**

La mère de famille bénéficie de

- 1 jour de congé par année civile pour un enfant de plus de 7 ans et jusqu'à 16 ans.
- 2 jours de congé par année civile pour un enfant de 7 ans ou moins (l'âge étant apprécié dans l'année en cours) ou pour deux enfants ou plus, jusqu'à l'âge de 16 ans.

La mère chef de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants (au sens de la législation sur les allocations familiales) disposent d'un jour de congé supplémentaire aux jours de congé ci-dessus définis.

Ces jours de congés sont rémunérés comme temps de travail effectif. Ils ne peuvent être accolés au congé payé principal.

Les mères de famille de moins de 21 ans qui bénéficient légalement de congés supplémentaires ne peuvent cumuler des derniers à ceux définis ci-dessus. La formule la plus favorable est alors appliquée aux intéressés.

Situation parents	Situation enfants	Enfant <= 7 ans ou 2 enfants ou + (< 16 ans)	Enfant + 7 ans et - 16 ans
Mère de famille		2 jours	1 jour
Mère chef de famille salarié ayant seul la garde d'enfants		3 jours	2 jours

Le jour de la rentrée scolaire, la mère de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école, si ceux-ci fréquentent soit l'école maternelle, soit l'école primaire, ou bien entrent pour la première fois dans un cycle secondaire.

La durée de cette absence est laissée à l'appréciation du chef de service. Elle ne peut cependant dépasser la journée.

## **Article 38 Congé parental d'éducation**

La mère ou le père de famille (si la mère y a renoncé ou si elle ne pouvait en bénéficier en tant que salariée), ayant une ancienneté dans la Société d'au moins un an, peut bénéficier d'un congé d'éducation à la naissance d'un enfant ou à l'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

La durée de ce congé, qui ne peut excéder trois ans, est fixée lors de la demande qui est formulée dans les deux mois qui suivent la naissance ou l'adoption.

Pendant la durée du congé parental d'éducation, le contrat de travail est suspendu et aucune rémunération n'est versée. Cependant, la durée de ce congé est validée pour la détermination des avantages liée à l'ancienneté. Si la personne bénéficiant du congé souhaite anticiper son retour avant la date fixée initialement, elle en fait la demande auprès du service du personnel et des relations sociales, un mois avant la date de reprise envisagée. Afin de faciliter sa réaffectation, elle doit faire connaître, au service du personnel et des relations sociales, un mois au plus tard avant le terme prévu, son souhait de reprendre son emploi. Si elle décide de ne pas reprendre son travail, elle doit en aviser, un mois à l'avance, par lettre recommandée, le service du personnel et des relations sociales de l'établissement et son contrat est alors rompu.

En cas de reprise du travail, la classification de l'intéressé(e) est maintenue. Ses appointements sont ceux qu'il (elle) avait à son départ, auxquels s'ajoutent les augmentations générales intervenues, pour sa catégorie, depuis son départ.

## **Article 39 Congé pour soigner un enfant malade**

Tout membre du personnel peut bénéficier d'un congé sans solde, afin de soigner un de ses enfants mineurs malade, sur justification médicale. Ce congé est limité à la période où sa présence au chevet de l'enfant est indispensable, et ce, pour une durée maximale d'un an.

## **Article 40 Congé d'adoption**

Pendant la période de congé indemnisée par la Sécurité Sociale, dont la durée est analogue à celle d'un congé post-natal, la mère adoptive, ou le père adoptif si la mère est salariée à temps plein et n'utilise pas elle-même son droit au congé, bénéficie du maintien de sa rémunération.

## **Article 41 Périodes prénatales et postnatales**

### **Temps de pause**

Tout membre du personnel bénéficie, pendant la période de grossesse et après le troisième mois, d'une heure de pause par jour travaillé (pouvant être prise en franchise), considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

Cette heure peut être fragmentée par minimum d'un quart d'heure, les moments étant fixés en accord avec la hiérarchie.

Les futures mères peuvent, sur leur demande, obtenir, pour convenance personnelle, la possibilité de grouper dans la semaine tout ou partie de ce temps de pause.

### **Changement de poste**

En cas de changement de poste du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficie, sans condition d'ancienneté, pendant la durée de sa grossesse, du maintien de sa rémunération effective antérieure, sauf modification de l'horaire hebdomadaire.

### **Congé payé de maternité**

Pendant la période de congé indemnisée par la Sécurité Sociale, le personnel perçoit la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et par les autres organismes de prévoyance.

La durée de maintien des ressources par SOVAB est analogue à la durée d'indemnisation par la Sécurité Sociale.

### **Congé d'allaitement**

La mère de famille en congé d'allaitement bénéficie d'une indemnité égale à la moitié de sa rémunération jusqu'à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale. Cette indemnisation est payée pendant les dix-huit semaines au maximum qui suivent les dix semaines après l'accouchement.

## **Article 42 Autres congés familiaux**

Le personnel a droit sur justification, et sans condition d'ancienneté, aux congés suivants :

- mariage du salarié.....une semaine de calendrier
- adoption d'un enfant.....3 jours ouvrés
- mariage d'un enfant.....2 jours ouvrés
- mariage d'un frère ou d'une sœur.....1 jour ouvré
- décès du conjoint ou concubin attesté.....une semaine de calendrier
- décès d'un enfant, du père, de la mère, du pupille,  
du tuteur ayant élevé l'enfant.....3 jours ouvrés
- décès d'un frère, d'une sœur,  
d'un grand-parent (du salarié ou du conjoint),  
d'un beau-parent (beau-père, belle-mère, beau-frère,  
belle-sœur, gendre et bru), d'un petit-enfant.....2 jours ouvrés

# V - RETRAITE ET PREVOYANCE

## **Article 43 Période de fin d'activité professionnelle**

Des dispositions concernant la période de fin d'activité professionnelles sont prévues :

Le personnel peut :

- soit se préparer à la retraite par une réduction progressive de son temps de travail,
- soit prendre sa retraite anticipée dès 60 ans, en bénéficiant de l'indemnité de départ en retraite et éventuellement d'une allocation spéciale de départ,
- soit prendre sa retraite anticipée à partir de 62 ans, en bénéficiant d'une allocation compensatrice trimestrielle.

Le choix par le personnel de la première option n'a pas pour effet de transformer son contrat de travail.

## **Article 44 Préparation à la retraite**

Deux ans avant le départ en retraite, le personnel peut se préparer à la retraite par un ralentissement progressif de son activité.

Le temps de présence au travail peut être réduit, au choix de l'intéressé et en accord avec sa hiérarchie, dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année, avec maintien de la rémunération intégrale.

Le droit, ouvert chaque année, par rapport à la date choisie pour le départ en retraite est le suivant :

- Moins de deux ans avant le départ :
  - Temps hebdomadaire 6 heures
  - Temps mensuel 3 jours ouvrés
  - Temps annuel 33 jours ouvrés
- Moins d'un avant le départ :
  - Temps hebdomadaire 8 heures
  - Temps mensuel 4 jours ouvrés
  - Temps annuel 44 jours ouvrés

Le temps disponible non utilisé ne peut être ni cumulé ni donner lieu à indemnisation. Il ne peut être accolé au congé principal.

L'option n° 3 ne peut être utilisée pendant la période de préavis.

Les dispositions de cet article sont applicables au personnel travaillant à mi-temps, dans les conditions suivantes :

- Moins de deux ans avant le départ :
  - Temps hebdomadaire 3 heures
  - Temps mensuel 1.5 jours ouvrés
  - Temps annuel 16.5 jours ouvrés
- Moins d'un avant le départ :
  - Temps hebdomadaire 4 heures
  - Temps mensuel 2 jours ouvrés
  - Temps annuel 22 jours ouvrés

## **Article 45 Temps de préparation à la retraite pour travaux pénibles**

Pour le personnel ouvrier ou de maîtrise d'atelier ayant occupé au moins 5 ans au cours de 15 dernières années de leur carrière un poste :

- Horaires permanents en 3x8
- Sur chaînes tractée en continu
- En cabines de peintures fermées
- Exposé en permanence aux intempéries sur des chantiers

Le temps de préparation à la retraite exposé ci-dessus (article 44) est majoré de 50%.

Dans ce cas où ce personnel partirait en retraite à l'âge de 64 ans ou de 65 ans, il disposerait alors du temps de préparation suivant :

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans
Temps hebdomadaire	4 h	6 h	8 h	10 h	12 h
Temps mensuel en jours ouvrés	2 j	3 j	4 j	5 j	6 j
Temps annuel en jours ouvrés	22 j	33 j	44 j	55 j	66 j

Lors de la période considérée, l'intéressé peut demander, en accord avec la hiérarchie de passer de l'une à l'autre formule ou de grouper le temps mensuel sur plusieurs mois, dans le cadre de l'année. Une modification en cours d'année ne peut avoir pour effet de dépasser le total des droits acquis.

Le temps disponible non utilisé ne peut être ni cumulé ni donner lieu à indemnisation. Il ne peut être associé au congé principal.

L'option n° 3 ne peut être utilisée pendant la période de préavis.

Les dispositions de cet article sont applicables au personnel travaillant à mi-temps, dans les conditions suivantes :

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans
Temps hebdomadaire	2 h	3 h	4 h	5 h	6 h
Temps mensuel en jours ouvrés	1 j	1,5 j	2 j	2,5 j	3 j
Temps annuel en jours ouvrés	11 j	16,5 j	22 j	27,5 j	33 j

## **Article 46 Départ en retraite**

Le personnel partant en retraite à 65 ans bénéficie d'une indemnité versée selon les modalités précisées ci-dessous (article 47). Cette disposition est étendue au personnel prenant sa retraite avant 65 ans, à condition que :

- Celui-ci s'engage par écrit à ne pas exercer une autre activité professionnelle salariée après son départ et jusqu'à 65 ans révolus
- Les délais de prévenance soient respectés

L'ancienneté prise en considération pour le calcul de l'indemnité de départ est celle dont le personnel intéressé aurait bénéficié, s'il avait normalement travaillé jusqu'à 65 ans.

## **Article 47 Indemnité de départ en retraite**

Le personnel ouvrier et ETAM, prenant sa retraite dans les conditions et limites prévues ci-dessus (article 46) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite se décomposant ainsi :

- a. Une somme égale à trois mois calculée sur la base des appointements mensuels de l'intéressé lors de son départ
- b. Une somme égale à 1/5<sup>e</sup> des appointements mensuels par année d'ancienneté SOVAB.

Lorsque le personnel désire prendre sa retraite entre 60 et 65 ans, il doit pour bénéficier de l'indemnité de départ, informer sa hiérarchie de la date de son départ trois mois à l'avance.

## **Article 48 ALLOCATION SPÉCIALE**

Le personnel âgé de 60 ans au minimum qui demande à bénéficier d'un départ en retraite anticipé perçoit, en plus de l'indemnité de départ prévue à l'article ci-dessus une allocation spéciale

Cette allocation est versée à toute personne partant à la retraite entre 60 et 65 ans, qui ne bénéficie pas par ailleurs d'une allocation versée par la Société.

Cette disposition s'applique même si la retraite est liquidée, au titre d'ancien prisonnier, ancien combattant, déporté ou inapte au travail, au taux normalement applicable à 65 ans.

Cette allocation spéciale, versée en une seule fois au moment du départ en retraite, est calculée en fonction du nombre de mois restant à courir entre le départ en retraite et les 65 ans de l'intéressé.

Elle s'élève à 248,52 € par mois. Son montant est revalorisé deux fois par an (au 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet) en fonction de l'évolution de l'indice INSEE.

## **Article 49 RETRAITE ANTICIPEE**

Les membres du personnel âgés d'au moins 62 ans, désirant prendre leur retraite par anticipation, bénéficient d'une allocation versée par la Société.

Cette allocation est égale à la différence entre :

- D'une part, le montant des droits acquis au titre de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires, à la date de prise de retraite, valeur 65 ans,
- D'autre part, le montant de ces retraites liquidées à cette date, valeur de liquidation.

Cette allocation n'est pas l'objet de reversion. Elle est versée sans limite d'âge, trimestriellement, à terme échu, et revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur du point de la caisse de retraite complémentaire d'affiliation de l'ensemble du personnel. Dans ce cas, les dispositions de l'article 48 ne sont pas applicables.

## **Article 50 Carte d'ancien SOVAB**

Les membres du personnel quittant SOVAB pour prendre leur retraite ou cessant toute activité professionnelle à partir de 60 ans, les personnes reconnues en invalidité par la Sécurité Sociale et qui n'exercent plus aucune activité professionnelle, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient de la carte d'ancien SOVAB donnant droit aux mêmes facilités que celles dont dispose le personnel en activité pour :

- commande de véhicule neuf,
- achats de pièces de rechange
- achats divers proposés par certains établissements commerciaux à prix réduits,
- réparations,

Les réparations et l'achat de pièces de rechange ne peuvent se faire qu'en succursale Renault, sous certaines conditions administratives à préciser.

## **Article 51 Décès et invalidité**

Tout membre du personnel est couvert par une assurance individuelle "accidents de travail, accidents de trajet et missions" garantissant à ses ayants droits ou à lui même le versement de deux années de salaire (majorée de 10% par enfant à charge) et de trois plafonds annuels de la Sécurité Sociale, en cas de décès ou d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie. Les dispositions ci-dessus sont, le cas échéant, cumulables avec celle résultant de l'article 53 "Prévoyance".

## **Article 52 Rémunération en cas de décès**

En cas de décès d'un membre du personnel, les salaires, appointements ou indemnités de maladie sont payés aux ayant droit jusqu'au jour du décès. Aux rémunérations arrêtées au jour du décès s'ajoute une indemnité correspondant au traitement d'un mois complet, calculée en fonction de l'horaire affiché du secteur auquel appartenait le salarié décédé.

## **Article 53 Prévoyance**

Dès son entrée chez SOVAB, tout membre du personnel bénéficie du régime de prévoyance de la Société. Ce régime est défini dans une norme S.R.H., applicables au 1<sup>er</sup> janvier 1981. Les garanties prévues ne donnent pas lieu au versement d'un capital en cas de suicide conscient durant les deux premières années d'assurance.

## ***Article 54 Indemnités pour maladie ou accident***

En cas de maladie ou accident du travail entraînant une cessation de travail, les intéressés bénéficient d'une indemnité complémentaire dont les modalités sont précisées ci-dessous (article 55).

Le montant additionné des différentes prestations, au titre de participation aux journées de maladie ou d'accident, touchées par l'intéressé, ne peut dépasser le gain qu'aurait acquis celui-ci s'il avait travaillé.

## **Article 55 Paiement des appointements en cas de maladie ou d'accident**

En cas de maladie, après trois mois de présence dans la Société, le personnel ouvrier et ETAM perçoit tout ou partie de ses appointements sur les bases suivantes :

Ancienneté	Nombre de mois indemnisés à 100%	Nombre de mois indemnisés à 75%
de 3 mois à 1 an	2	1.5
de 1 an à 5 ans	2	3
de 5 ans à 15 ans	3	3
de 15 ans à 20 ans	4	3
de 20 ans à 25 ans	5	3
de 25 ans à 30 ans	5	4
de 30 ans à 35 ans	6	4
plus de 35 ans	6	5

Si plusieurs absences pour maladie, séparées par une reprise effective du travail, interviennent au cours d'une même année civile, la durée du paiement des pleins appointements et des appointements partiels (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes fixées dans le tableau ci-dessus.

Si une maladie s'étend sur plusieurs années civiles, le personnel bénéficie d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions énoncées ci-dessus, dans la mesure où l'intéressé reste inscrit à l'effectif.

### **EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL**

Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Lors d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, contractée et survenue dans l'entreprise, le nombre de mois d'indemnisation à 100% est porté à douze.

**L'INDEMNISATION DES ABSENCES** pour maladie ou accident du travail conduit au maintien des appointements de l'intéressé desquels est déduit le montant des indemnités journalières perçues au titre de la Sécurité Sociale (pendant toute la durée de l'indemnisation) et, le cas échéant, au titre des régimes de prévoyance des cadres et assimilés lorsque ceux-ci interviennent dans l'indemnisation de la maladie, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

### **LES APPOINTEMENTS À PRENDRE EN CONSIDERATION**

sont ceux normalement perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois, incluant les accessoires de salaire relatifs à l'exercice habituel de son activité, mais excluant ceux exprimant une indemnisation (tels que prime de transport ou prime de panier...). Les appointements sont actualisés en fonction des augmentations générales de salaire. Par ailleurs, si la maladie intervient après l'annonce d'une réduction de l'activité et pendant ladite réduction, la rémunération prise en considération est celle qui aurait été perçue si l'intéressé avait effectivement travaillé.

La régularisation en paie sera effectuée dans un délai de deux mois au maximum.

## ***Article 56 Garantie individuelle en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail***

Toute personne, âgée de plus de 55 ans et ayant 10 ans d'ancienneté SOVAB, qui doit faire l'objet d'un changement de poste ou d'un déclassement, consécutifs à une maladie professionnelle contractée chez SOVAB ou à un accident du travail survenu dans son emploi chez SOVAB reconnus par la Sécurité Sociale, bénéficie des dispositions suivantes :

- Maintien de la classification acquise,
- Maintien du taux de base acquis, revalorisé lors des augmentations générales.

Cette garantie est apportée sous réserve que l'intéressé accepte de tenir l'emploi de remplacement auquel il a été reconnu apte par le médecin du travail et la maîtrise.

# VI – FORMATION ET INFORMATION

## **Article 57 Ouverture du droit à un congé de formation**

Les dispositions légales relatives au bénéfice d'un congé en vue de suivre une formation de son choix (livre IX du Code du travail) sont améliorées comme suit :

- Aucune ancienneté n'est exigible, une fois la période d'essai achevée
- Aucun délai de franchise n'est exigé après l'obtention d'un diplôme
- Aucun délai de franchise n'est appliqué entre deux formations.

Par ailleurs, la formation acquise - qu'il s'agisse de formation antérieure, de formation à l'initiative de l'entreprise ou du salarié – est prise en considération pour l'étude des candidatures aux emplois ou fonctions vacants. A son retour du congé de formation, le salarié retrouve une classification et un emploi au moins équivalents à ceux qu'il avait à son départ, auxquels s'ajoutent les augmentations générales intervenues, pour sa catégorie, dans son établissement, depuis son départ.

## **Article 58 Participation à la rémunération**

SOVAB participe à la rémunération du personnel en formation selon les conditions prévues par les textes légaux et contractuels en vigueur. De plus, les congés de formation à temps partiel peuvent donner lieu au maintien de la rémunération aux conditions suivantes :

- Le salarié doit en faire la demande auprès de son chef de service, une réponse lui est donnée dans les dix jours ouvrés suivant la demande
- Le maintien de la rémunération est confirmé, chaque trimestre, sur justification de l'assiduité
- La durée du maintien de la rémunération concerne le temps utilisé pour la formation, avec un maximum de six heures par semaine ou vingt-six heures par mois.

Le cumul des heures travaillées et des heures de congé formation ne peut être supérieur au nombre d'heures qui aurait été payé au salarié, si celui-ci avait normalement travaillé. Au cas où l'intéressé perçoit une indemnité couvrant tout ou partie de sa rémunération, celle-ci vient en déduction de la participation de la Société.

### **Article 59 Franchise d'examen**

Tout membre du personnel passant, pendant les heures de travail, un examen donnant droit à un diplôme reconnu par l'Etat, perçoit sa rémunération comme s'il avait travaillé.

Les justificatifs sont présentés par l'intéressé à son chef de service.

### **Article 60 Diplôme**

Cf. article 22

### **Article 61 Réinsertion dans le milieu professionnel**

Après une suspension du contrat de travail due à la prise de congé sans solde d'un moins un an, accordé par la Société, la personne bénéficiaire peut, si elle le souhaite, suivre une action de formation visant à faciliter sa réinsertion dans son milieu professionnel.

La durée de ce stage de formation est limitée à deux semaines.

La demande d'application d'une action de formation de ce type doit être effectuée par lettre auprès du Service du Personnel et des Relations Sociales, en même temps que le souhait de reprendre son emploi.

## **VII – SITUATIONS DIVERSES**

### **Article 62 Congé service national**

- Stage de présélection militaire (au maximum) : 3 jours ouvrés.
- Conseil de réforme : indemnisation des heures de travail effectivement perdues.

### **Article 63 Personnel de retour du service national**

Les dispositions de la convention collective sont applicables au personnel SOVAB sans condition d'ancienneté.

Le personnel de retour du service national est réaffecté dans les mêmes classification et catégorie professionnelles. Les appointements de l'intéressé sont, au minimum, ceux qu'il avait à son départ, auxquels s'ajoutent les augmentations générales intervenues, pour sa catégorie, depuis son départ.

### **Article 64 Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, le personnel perçoit ses appointements, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par lui à l'employeur.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire affiché du secteur de l'intéressé, pendant son absence.

Ces dispositions sont valables pour une période de vingt et un jours calendaires au maximum, tous les deux ans.

### **Article 65 Attribution de vêtements de travail**

Deux vêtements de travail sont attribués, tous les douze mois, au personnel ayant à exercer son activité en atelier et, tous les deux ans, au personnel ne travaillant pas en atelier. Ces vêtements sont affectés à titre personnel, après la période d'essai. L'entretien et le lavage en sont assurés par les détenteurs.

## **Article 66 Déportés et internés**

Les membres du personnel ayant au moins deux ans d'ancienneté, titulaires de la Carte de Déporté et Interné de la Résistance ou de Déporté et Interné politique, bénéficient de :

- Sept jours ouvrés supplémentaires de congés payés annuels, en plus des divers congés prévus dans la présente convention ; ces congés ne peuvent être accolés au congé principal.
- Une augmentation de leur durée d'indemnisation pour maladie, égale à soixante jours par année civile, ceci pour les maladies qui leur donnent droit à pension.
- La possibilité d'un arrêt de travail non payé, sans présentation d'un certificat médical, d'un jour par mois, avec un plafond annuel de onze jours. Trois de ces jours peuvent être bloqués, au maximum, dans le même mois.
- A l'exemption du travail de nuit.
- A critères égaux, une priorité dans l'attribution des logements dont peut disposer SOVAB.
- Des majorations relatives aux travaux pénibles pour le temps de préparation à la retraite, énoncées à l'article 45, «Préparation à la retraite».

## **Article 67 Prisonniers de guerre**

Au personnel bénéficiant des dispositions légales concernant la retraite anticipée à 60 ans pour les prisonniers de guerre, la Société accorde :

- 1) l'indemnité de départ à la retraite en fonction de l'ancienneté qui aurait été requise à l'âge de 65 ans,
- 2) une indemnité complémentaire de départ qui varie en fonction de l'ancienneté SOVAB et des mois de captivité, selon le tableau ci-dessous (cette indemnité peut, sur demande, être remplacée par un congé de même valeur) :

<b>SOVAB</b>	<b>DUREE DE CAPTIVITE</b>			
	<b>54 mois et +</b>	<b>42 à 53 mois</b>	<b>30 à 41 mois</b>	<b>&lt; 30 mois</b>
<b>&lt; 20 ans</b>	<b>1 mois</b>	<b>0,75 mois</b>	<b>0,50 mois</b>	<b>0,25 mois</b>
<b>20 à 29 ans</b>	<b>2 mois</b>	<b>1,50 mois</b>	<b>1,00 mois</b>	<b>0,50 mois</b>
<b>30 ans et +</b>	<b>3 mois</b>	<b>2,25 mois</b>	<b>1,50 mois</b>	<b>0,75 mois</b>

## **Article 68 Handicapés**

Le personnel handicapé physique bénéficie, sur avis du médecin du travail, d'une autorisation de sortie anticipée de cinq minutes avant l'heure de fin de séance de travail.

Les membres du personnel, handicapés physiques, ont droit, sur justification, à l'indemnisation du temps passé devant la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, en fonction du manque à gagner.

L'affectation des handicapés physique, reconnus par cette commission, et les problèmes qui leur sont propres, sont l'objet d'une attention particulière, compte tenu de l'avis du médecin du travail de l'établissement. Ils bénéficient d'une priorité d'inscription aux actions de formation de l'entreprise, si leur reconversion s'avère nécessaire.

## **Article 69 Médailles du travail**

Les membres du personnel qui, après avoir fait transmettre leur demande de médaille d'honneur du travail par SOVAB, obtiennent ce diplôme, ont leur médaille offerte par la Société.

## **Article 70 Congé déménagement**

Déménagement (sur justification) : 1 jour ouvré.

# AVENANT PERSONNEL

## INGENIEUR ET CADRE

### **Article 01 Personnel concerné**

Le présent avenant s'applique au personnel ingénieur et cadre des positions I, II, III A, III B, III C, et assimilés à III C de l'ensemble de la Société.

### **Article 02 Congés supplémentaires d'ancienneté**

Le personnel ingénieur et cadre, répondant aux conditions d'ancienneté définies à l'article 36 de la convention d'entreprise SOVAB, bénéficie des congés supplémentaires ci-dessous :

- Au-dessus d'un an et jusqu'à deux ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés,
- Après deux ans d'ancienneté : six jours ouvrés.

Ces congés sont pris en accord avec la hiérarchie ; sauf en cas de force majeure, celle-ci devra être avertie au moins deux jours avant la prise de congé. L'ancienneté requise s'apprécie au 31 décembre de l'année en cours.

Ces congés peuvent être pris à partir du 1<sup>er</sup> janvier (année d'ouverture du droit au congé).

Cet article annule et remplace pour le personnel ingénieur et cadre les articles 32 et 33 de la convention d'entreprise SOVAB.

### **Article 03 Paiement des appointements en cas de maladie ou d'accident**

En cas de maladie, après trois mois de présence dans la Société, le personnel ingénieur et cadre perçoit tout ou partie de ses appointements, sur les bases suivantes :

Ancienneté	Nombre de mois indemnisés à 100%	Nombre de mois indemnisés à 75%
De 3 mois à 5 ans	3	3
De 5 ans à 10 ans	4	4
De 10 ans à 15 ans	5	5
+ de 15 ans	6	6

Si plusieurs absences pour maladie, séparées par une reprise effective du travail, interviennent au cours d'une même année civile, la durée du paiement des appointements pleins et appointements partiels ne peut excéder au total celle des périodes fixées dans le tableau ci-dessus.

Si une maladie s'entend sur plusieurs années civiles, le personnel bénéficie d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions énoncées ci-dessus, dans la mesure où l'intéressé reste inscrit à l'effectif.

#### **En cas d'accident du travail**

aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lors d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, contractée et survenue dans le cadre de l'exécution du contrat de travail SOVAB, le nombre de mois d'indemnisation à 100% est porté à 12.

#### **Indemnisation des absences**

pour maladie ou accident du travail conduit au maintien des appointements de l'intéressé desquels est déduit le montant des indemnités journalières perçues au titre de la Sécurité Sociale (pendant toute la durée de l'indemnisation) et au titre des régimes de prévoyance des cadres et assimilés lorsque ceux-ci interviennent dans l'indemnisation de la maladie, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

#### **Les appointements à prendre en considération**

sont ceux normalement perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois relatifs à l'exercice habituel de son activité, mais excluant ceux exprimant une indemnisation (tels que prime de transport). Les appointements sont actualisés en fonction des augmentations générales de salaire.

La régularisation en paie sera effectuée dans un délai de deux mois au maximum.

Cet article annule et remplace pour le personnel ingénieur et cadre l'article 55 de la convention d'entreprise SOVAB.

### ***Article 04 Décès et invalidité***

Le personnel ingénieur et cadre est couvert par une assurance individuelle. Cette assurance garantit à ses ayants droit le versement d'un capital de deux années de salaire (majorées de 10% par enfant à charge) et de trois plafonds annuels de la Sécurité Sociale, en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie. En cas d'invalidité permanente et partielle par accident (supérieure à 10%), le capital, défini ci-dessus, est réduit en fonction du taux d'invalidité.

Cet article annule et remplace pour le personnel ingénieur et cadre l'article 51 de la convention d'entreprise SOVAB.

### ***Article 05 Indemnité de départ à la retraite***

Le personnel ingénieur et cadre, prenant sa retraite dans les conditions et limites prévues à l'article 46 de la convention d'entreprise SOVAB, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite comme suit :

- a. Une somme égale à trois mois calculée sur la base des appointements mensuels de l'intéressé lors de son départ ;

- b. Une somme égale au 1/5<sup>e</sup> des appointements mensuels par année d'ancienneté SOVAB

Six mois avant qu'un ingénieur ou cadre n'atteigne 65 ans, la Direction doit informer l'intéressé de son intention de mettre fin à son contrat de travail au moment où les 65 ans seront atteints.

Lorsqu'un ingénieur ou cadre désire prendre sa retraite de sa propre initiative à partir de 60 ans, il doit en informer la Direction six mois à l'avance.

L'âge normale de la retraite prévu par la convention collective des cadres étant de 65 ans, le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre, à partir de cet âge, est résilié, sans que cela puisse être considéré comme un congédiement donnant lieu au versement d'autres indemnités que celles indiquées dans le présent article.

Cet article annule et remplace pour le personnel ingénieur et cadre l'article 47 de la convention d'entreprise SOVAB.

## ***Article 06 Entretien annuel***

Chaque ingénieur ou cadre a un entretien annuel avec son chef hiérarchique ou, à défaut, avec le supérieur de celui-ci, afin d'assurer sa meilleure orientation dans la Société.