

**ACCORD CENTRAL D’ENTREPRISE**

--- Révision 2023 ---

ENTRE :

**U GIE IRIS,**

Groupement d’Intérêt Économique au capital social de 5 114 000 euros, dont le siège social est situé Place des Pléiades, ZI Belle Etoile Antarès, 44470 Carquefou, R.C.S. 532 036 399 - APE 6201Z

Représenté par,

Agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après dénommé “**IRIS**” ou “l’entreprise”

D’une part,

ET

**Les organisations syndicales représentatives** dans l’entreprise, suivantes **:**

* Le syndicat CFDT S3C Loire Atlantique Vendée, représenté par

D’autre part,

Ci-après, désignées ensemble “les Parties”



[**PREAMBULE 3**](#_o2ws6c7v5e0k)

[**ARTICLE 1 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX PRIMES ET SALAIRES 4**](#_otr6ukxd3h5)

[1.1 - La prime annuelle 4](#_7buwkl3z3ebo)

[1.2 - La prime vacances 4](#_vgwsy4k0cv99)

[1.3 - La retraite supplémentaire (PERO) 5](#_owyury2kjlkn)

[1.4 - La prime spéciale d’ancienneté 5](#_xc9hkxi9509a)

[1.5 - La Rémunération Complémentaire Variable (RCV) 5](#_iqlmvdtthpc4)

[1.6 - L’avantage repas 6](#_6ekbnts2h67e)

[1.7 - La prime transport et l’indemnité transport 6](#_51dw055fp0ru)

[1.8 - Les taux de cotisation retraite (Agirc-Arrco) 7](#_bu6ttwrj5itb)

[1.9 - La gratification médaille du travail 7](#_fa7qg8w2tn0w)

[**ARTICLE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DE NUIT 8**](#_add3nq7n29ja)

[2.1 - Collaborateurs concernés 8](#_afwzku88w8q)

[2.2 - Majoration salariales 8](#_xyuy6ohtodnu)

[2.3 - Repos supplémentaires 9](#_28jtkjvzu9m7)

[**ARTICLE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS 9**](#_gylqzw8mk2p8)

[3.1 - Le Plan Épargne Congés (PEC) 9](#_n3kl40i5pfgb)

[3.1 - Les congés pour enfant malade / hospitalisé 9](#_l4l8fnmv1y7h)

[Enfant malade : 10](#_3as4poj)

[Enfant hospitalisé ou convalescent 10](#_1pxezwc)

[3.1 - Le congé paternité / accueil de l’enfant 10](#_nb41i8nrxxpf)

[3.1 - Les congés pour évènement familiaux 10](#_3v1o30hfbb2y)

[Congés accordés sans condition d'ancienneté : 10](#_2p2csry)

[**ARTICLE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÉGIMES FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE 12**](#_smpik25u76wa)

[4.1 - Maintien de salaire 12](#_b8wwj5d6m0vk)

[**ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES 13**](#_58vjyhoyl1mn)

[5.1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord 13](#_9y7q79lnp5wi)

[5.2 - Révision de l’accord 13](#_qruj09at4ahv)

[5.3 - Dénonciation 14](#_m1416xt6a7mc)

[5.4 - Notification, dépôt et publicité 14](#_4ly2109rrozr)

# 

# 

# PREAMBULE

Le présent accord d'entreprise a vocation à s'appliquer dès sa signature et concerne tous les salariés du GIE.

Cet accord vient compléter les dispositions de la convention collective applicable qui est celle du SYNTEC.

Dans le contexte de création du GIE IRIS et conformément aux engagements pris, les présentes dispositions résultent de la transposition des usages ou accords existants au sein de SYSTÈME U Ouest.

L'ensemble convention collective et accord d'entreprise constitue le socle du statut social du GIE IRIS.

D'autres accords d’entreprise spécifiques existent et n’ont pas été intégrés à cet accord.

**Révision 2015 :**

Les modifications apportées dans le présent accord résultent de la signature de l'accord spécifique au temps de travail des Techniciens, des Agents de Maîtrise et des Cadres du 16 décembre 2014. En effet, les dispositions qui ont été substituées par les nouvelles dispositions de l'accord sur le temps de travail du 16 décembre 2004, ont été supprimées du présent accord pour en faciliter la lecture.

**Révision 2018 :**

Cette révision résulte de la mise en application des accords NAO signés en 2016, 2017, et 2018.

**Révision 2023 :**

Cette révision résulte de la mise en application :

* des accords NAO signés en 2019, 2020, et 2021
* des avenants signés en 2020 (PERO) et 2022 (Frais de santé et prévoyance)
* de mesures plus favorables sur la mise en oeuvre du calcul de la prime annuelle, de la prime vacances et de la prime spéciale d’ancienneté

Les parties signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

# 

# ARTICLE 1 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX PRIMES ET SALAIRES



## 1.1 - La prime annuelle

Une prime annuelle est versée au 31 décembre au personnel ayant un an de présence continue dans l’entreprise et présent à l’effectif à cette date.

Cette prime est équivalente au montant du salaire de base du mois de novembre et elle est versée sur la paie du mois de décembre.

La prime sera versée au prorata temporis en cas d’ancienneté inférieure à 1 an au 31 décembre de l’année en cours ou en cas de départ en cours d'année.

La prime sera également versée au prorata temporis en cas de départ ou mise à la retraite, décès, licenciement économique, congé non rémunéré.

Ne sont pas comptabilisées comme périodes d’absences pour le calcul de la prime :

* Les absences pour exercice du mandat syndical
* Les absences rémunérées pour recherche d’emploi
* Les absences pour congés payés (congés légaux, RTT, JNT, CET)
* La durée du congé légal de maternité, le congé de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille et pour soigner un enfant malade
* Les jours d’absences pour maladie ou accident du travail
* Les absences diverses autorisées par l’entreprise

## 1.2 - La prime vacances

Une prime vacances est versée au 31 mai au personnel ayant 1 an de présence continue dans l’entreprise.

Le montant de cette prime est fixé à 2800 € (deux mille huit cents euros) au 1er janvier 2022. Son montant évolue selon le taux des augmentations générales.

La prime est versée au prorata temporis en cas d’ancienneté inférieure à 1 an au 31 mai de l’année en cours ou en cas de départ en cours d'année.

La prime sera également versée au prorata temporis en cas de départ ou mise à la retraite, décès, licenciement économique, congé non rémunéré.

Ne sont pas comptabilisé comme période d’absence pour le calcul de la prime :

* Les absences pour exercice du mandat syndical
* Les absences rémunérées pour recherche d’emploi
* Les absences pour congés payés (congés légaux, RTT, JNT, CET)
* La durée du congé légal de maternité, le congé de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille et pour soigner un enfant malade
* Les jours d’absences pour maladie ou accident du travail
* Les absences diverses autorisées par l’entreprise

## 1.3 - La retraite supplémentaire (PERO)

Les garanties de retraite supplémentaire mises en place dans l’entreprise au profit des salariés, afin de leur procurer un complément aux régimes obligatoires de sécurité sociale et de retraite complémentaire font l’objet d’une formalisation au sein d’accords spécifiques.

## 1.4 - La prime spéciale d’ancienneté

Il s’agit d’une Allocation spéciale d’ancienneté, après 18 ans de présence pour le salarié qui prend ou est mis à la retraite ou cesse son activité pour un événement indépendant de sa volonté, à l'exception de la démission, de la rupture conventionnelle, du licenciement disciplinaire et du décès.

Cette allocation a un caractère de salaire pour les régimes fiscaux et sociaux.

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Montant de la prime** |
| De 18 à 20 ans | 1 mois de salaire |
| De 21 à 23 ans | 2 mois de salaire |
| De 24 à 26 ans | 3 mois de salaire |
| De 27 à 29 ans | 4 mois de salaire |
| De 30 à 32 ans | 5 mois de salaire |
| Après 33 ans | 6 mois de salaire |

Le montant du mois de salaire s’entend comme le salaire de base mensuel, taux plein, du mois de départ, auquel sera appliqué un prorata du taux d’activité moyen reconstitué sur la durée de présence dans l’entreprise.

*exemple :*

* *avant son départ en retraite, un salarié à travaillé dans l’entreprise pendant 24 ans à temps plein, puis à 80% pour sa 25ème année.*
* *son salaire de base mensuel, taux plein est de 3.500€ (il touche 2.800€ à 80%)*
* *son taux d’activité reconstitué est de [(24 x 100%) + (1 x 80%)] / 25 = 99,2%*
* *au moment de son départ en retraite, sa prime spéciale d’ancienneté sera calculée de la manière suivante : 3 mois x 3.500€ x 99,2%*

## 1.5 - La Rémunération Complémentaire Variable (RCV)

La Rémunération Complémentaire Variable (RCV) est conditionnée à l'atteinte d'une performance individuelle ou collective déterminée en début d’année.

La RCV est appliquée après une période de carence de 3 mois.

Elle est versée en début d'année N+1.

Proratisation en fonction de la présence : le calcul est effectué au prorata du temps de présence dans l'année pour les absences (maladie, AT, maternité et congés sans solde) supérieures à 3 semaines calendaires (en cumul annuel).

Les enjeux :

* Cadres position 3.1 et occupant une fonction de responsable d’équipe (ou responsabilité managériale) ou directeur de projet : 1 mois de salaire de base du mois de décembre
* Cadres position 3.2 : 1,5 mois de salaire de base du mois de décembre

La RCV concerne les salariés précédemment cités, en CDI ou CDD, et présents à l'effectif au 31/12 de l'année considérée.

## 1.6 - L’avantage repas

Une demi-journée de travail n'ouvre pas droit à l'avantage repas.

Pour les salariés travaillant en journée (régulière) :

* Pour une journée travaillée, le salarié a le choix entre une participation au restaurant d'entreprise, ou l'attribution d'un ticket restaurant. Le salarié exprime ce choix à l'embauche puis une fois par an (en début d'année)
* Pour les jours où le salarié ne déjeune pas au restaurant d'entreprise, un ticket restaurant lui est attribué en contrepartie (sauf si un repas lui est réglé par ailleurs)

Pour les salariés travaillant en horaires décalés (matin, après midi ou nuit) :

* Pour une journée travaillée, le salarié a le choix entre une participation au restaurant d'entreprise, ou le versement d'une indemnité de panier
* Pour les jours où le salarié ne déjeune pas au restaurant d'entreprise, une indemnité de panier lui est versée en contrepartie (sauf si un repas lui est réglé par ailleurs)

Montant :

* Montant de la subvention au restaurant d'entreprise : 4,80€ HT (soit 5,28€ TTC avec une TVA à 10%)
* Montant du ticket restaurant : 8,00€.
  + Part patronale : 4,80€
  + Part salariale: 3,20€
* Montant de l'indemnité panier : 4,80€ net

## 1.7 - La prime transport et l’indemnité transport

Prime de transport : 3,51€ par mois.

Indemnité transport : 0,46€ par journée travaillée

Sont exclues les journées d'absences et les journées dont le transport est déjà pris en charge, ainsi que les journées en télétravail.

Le salarié doit pouvoir justifier de l'utilisation d'un véhicule personnel.

Pour les salariés utilisant les transports en commun, une participation à l’abonnement de transport en commun peut être octroyée (50 % du coût).

L'indemnité transport et la participation à l'abonnement de transport en commun ne sont pas cumulables.

## 1.8 - Les taux de cotisation retraite (Agirc-Arrco)

Taux de cotisation contractuels obligatoires Agirc-Arrco (cadre et non-cadre) :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **Tranche 1** | **Tranche 2** |
| Taux de cotisation | Part salariale (40%) | 3,15 % | 8,64 % |
| Part patronale (60%) | 4,72 % | 12,95 % |
| **Total** | **7,87 %** | **21,59 %** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Tranche 1** | **Tranche 2** |
| Taux de calcul des points | 6,2% | 17% |

Afin que les salariés acquièrent des droits à la retraite plus importants, l’entreprise applique des taux supérieurs aux taux obligatoires.

Taux de cotisation spécifiques IRIS Agirc-Arrco (cadre et non-cadre) :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **Tranche 1** | **Tranche 2** |
| Taux de cotisation | Part salariale (40%) | 4,06 % | 8,64 % |
| Part patronale (60%) | 6,10 % | 12,95 % |
| **Total** | **10,16 %** | **21,59 %** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Tranche 1** | **Tranche 2** |
| Taux de calcul des points | 8,00% | 17% |

*(\*) tranche 1 : jusqu’à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale*

*tranche 2 : entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale*

## 1.9 - La gratification médaille du travail

Lors de l'attribution d'une médaille du travail, une gratification est versée aux salariés concernés. Le montant est le suivant :

* Médaille argent : 244 euros
* Médaille vermeil : 321 euros
* Médaille or : 374 euros
* Médaille grand or : 389 euros

Cette gratification est versée sur la paie du mois où est remise la médaille.

# ARTICLE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DE NUIT



Il y a travail de nuit lorsque des heures sont accomplies entre 21 h et 06 h du matin (plage légale). Lorsque les salariés effectuent sur cette plage un nombre d’heures qui dépasse un certain seuil (cf. ci-dessous) ils acquièrent un statut spécifique de travailleur de nuit.

## 

## 2.1 - Collaborateurs concernés

Conditions pour bénéficier du statut de travailleur de nuit :

* Le salarié doit accomplir le minimum de travail de nuit suivant :
  + Au moins 2 fois par semaine, au moins 3 h de travail accomplies entre 21h et 6h
  + Ou au moins 270 h sur 12 mois consécutifs entre 21h et 6h.
* Pour les Cadres en forfait jour, la durée minimale de nuit est de 30 nuits sur 12 mois consécutifs. Cela équivaut à 2,5 nuits par mois en moyenne, ou à 14 % de la durée annuelle du forfait 215 jours, ou aux 270 h légales réparties en 30 plages de 9h.

## 2.2 - Majoration salariales

Le travail de nuit donne droit à des majorations spécifiques nuit, qui dépendent de 2 facteurs :

* Durée de l’aménagement horaire : plus ou moins de 2 mois
* Respect ou non d’un délai de prévenance qui est fixé à 24H

Les Employés & Techniciens bénéficient de « plages majorées » à 5 % de 18 h 30 à 22h et de 5 h à 7 h 30, en plus des majorations pour « travail de nuit » entre 22h et 5h (20 à 60 %).

Pour les Cadres au forfait jour (sauf Cadres Dirigeants) ayant le statut de travailleur de nuit, la majoration est au taux de 20 %. Ce taux s’applique sur le forfait journalier de base brut par nuit complète travaillée.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Majorations** | **Employés et Techniciens** | **AM & Cadres**  **(forfait horaire)** | **Cadres**  **(forfait jour)** |
| **Travail de nuit régulier**  plus de 2 mois / an  30 nuits pour les Cadres | 18h30 à 22h00 : 5 % plage majorée  22h00 à 5h00 **: 20 % travail de nuit**  5h00 à 7h30 : 5 % plage majorée | 22h00 à 5h00 **: 20 % travail de nuit** | 4h de nuit consécutives = ½ journée majorée.  8h = 1 journée majorée  **Taux 20 %** |
| **Travail occasionnel de nuit**  <2 mois par an  Délai de prévenance respecté | 18h30 à 22h00 : 5 % plage majorée  22h00 à 5h00 : **30 % travail de nuit**  5h00 à 7h30 : 5 % plage majorée | 22h00 à 5h00 : **30 % travail de nuit** | Pas de majoration, récupération organisée par le Cadre et respect des temps de repos entre 2 plages de travail. |
| **Travail occasionnel de nuit**  (moins de 24 h avant) | 18h30 à 22h00 : 5 % plage majorée  22h00 à 5h00 **: 60 % travail de nuit**  5h00 à 7h30 : 5 % plage majorée | 22h00 à 5h00 : **60 % travail de nuit** |

## 2.3 - Repos supplémentaires

Acquisition de **jours supplémentaires de repos** : uniquement pour les travailleurs de nuit (Cf. 2.1).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre de jours octroyés au 31/12** | **Condition d’acquisition pour les salariés en forfait horaire** | **Condition d’acquisition pour les salariés en forfait jours** |
| **1 jour** | Minimum **2 mois consécutifs** au statut Travailleur de Nuit |  |
| **2 jours** | 270 à 800 h par an | 30 à 90 nuits |
| **3 jours** | > 800h / an | > 90 nuits |

Un salarié ne doit jamais se trouver en situation d’enchaîner une journée de travail habituelle et une nuit de travail. Le travail de nuit occasionnel doit donc être anticipé et des solutions de secours en cas d’imprévus doivent être mises en place.

# ARTICLE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS



## 3.1 - Le Plan Épargne Congés (PEC)

Définition :

Le Plan d'Epargne Congés (PEC) permet à tout salarié d’effectuer une "modulation différente de la prise de congés" qui se matérialise par la possibilité de stocker tous les ans au 31 mai des jours des congés qui n’auraient pu être pris**.**

Les jours de congés payés éligibles à cette épargne sont :

* 5 jours de congés payés légaux maximum représentant la 5ème semaine
* 2 jours de congés de fractionnement maximum
* 5 jours de congés d’ancienneté maximum

Remarques, les jours de RTT & JNT ne peuvent faire l'objet d'une épargne et doivent être soldés au 31 mai.

Le plafond d’épargne maximum est de 30 jours (et écrêtage au-delà)

Modalité d'alimentation : 10 jours max par an (sur le périmètre éligible)

Modalités de prise :

* Les jours épargnés du compte ne peuvent être utilisés que dans la mesure où les droits à congés de la période de référence ont été épuisés.
* Les congés pris au titre de ce plan, le sont en accord avec la hiérarchie.
* En cas de départ de l'entreprise, les congés épargnés sont payés.

## 3.1 - Les congés pour enfant malade / hospitalisé

Le salarié sans distinction de statut ou de fonction peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade ou hospitalisé, dans les limites suivantes :

### Enfant malade :

2 jours payés (ou 4 demi-journées) par année civile et par enfant, sur présentation d'une attestation médicale précisant que la présence d'un parent est nécessaire au chevet de l'enfant malade jusqu'à 16 ans date d'anniversaire de l'enfant.

### Enfant hospitalisé ou convalescent

5 jours payés (ou 10 demi-journées) par année civile au maximum, jusqu'à 16 ans date d'anniversaire de l'enfant, sur présentation :

* Pendant l'hospitalisation : du bulletin d'hospitalisation (hôpital, clinique, y compris le service d'urgences pédiatriques) précisant la date d'entrée et de sortie.
* Pendant la convalescence : du bulletin d'hospitalisation précisant dates d'entrée et de sortie (hôpital, clinique, y compris le service d'urgences pédiatriques) + l'attestation du médecin précisant que la présence d'un parent est nécessaire au chevet de l'enfant malade pendant la convalescence qui suit l'hospitalisation.

## 3.1 - Le congé paternité / accueil de l’enfant

Le congé paternité / accueil de l’enfant complémentaire de 10 jours, doit permettre au nouveau parent de bénéficier d’une présence familiale accrue à l’arrivée de l’enfant.

Ces 10 jours (ouvrés) de congés rémunérés sont à prendre consécutivement au congé paternité / accueil de l’enfant légal. En cas d’évolution des dispositifs légaux du congé paternité / accueil de l’enfant, ce congé complémentaire ne doit pas porter la durée totale du congé du parent au delà de la durée légale du congé postnatal.

## 3.1 - Les congés pour évènement familiaux

Les salariés sans distinction de statut ou de fonction ont droit, sur présentation d'un justificatif, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille.

Ces jours d'absence sont rémunérés et doivent être pris au moment de l'événement.

Ils sont accordés dans les conditions suivantes :

### Congés accordés sans condition d'ancienneté :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Évènement** | **Droits** | **Règle** |
| Décès du conjoint, d'un partenaire lié par le PACS : | 3 jours ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Décès d’un enfant à charge : | 5 jours ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père : | 3 jours ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Décès d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : | 2 jours ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Décès d'un frère ou d'une sœur | 3 jours ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Décès d'un grand - parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un petit - enfant : | 2 jours ouvrés | Le jour ouvré qui précède ou le jour ouvré de l'événement ou le jour ouvré qui suit. |
| Mariage du salarié ou PACS : | 4 jours ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Mariage d'un descendant :  (enfant du salarié ou de son conjoint) | 1 jour ouvré | Le jour ouvré qui précède ou le jour ouvré de l'événement ou le jour ouvré qui suit. |
| Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption (père): | 3 jours ouvrés  *(quel que soit le nombre d’enfant survenant en même temps au foyer)* | En une ou plusieurs fois, par journée ou ½ journée : le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent, au plus tard dans les 15 jours calendaires. |

Congés accordés après 1 an d'ancienneté :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Évènement** | **Droits** | **Règle** |
| Mariage du salarié ou PACS: | 1 semaine  7 j calendaires | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Mariage des descendants :  (du salarié ou de son conjoint) | 2 j ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |
| Mariage d'un frère ou d'une sœur : | 1 j ouvré | Le jour ouvré qui précède ou le jour ouvré de l'événement ou le jour ouvré qui suit. |
| Baptême (religieux ou civil), communion solennelle d'un enfant ou équivalents religieux : | 1 j ouvré | Le jour ouvré qui précède ou le jour ouvré de l'événement ou le jour ouvré qui suit. |
| Décès du conjoint, d'un partenaire lié par le PACS ou d'un enfant à charge : | 5 j ouvrés | En une fois : les jours ouvrés qui précèdent et / ou le jour ouvré de l'événement et / ou les jours ouvrés qui suivent. |

# ARTICLE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÉGIMES FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE

Les garanties de frais de santé et de prévoyance “incapacité-invalidité-décès” mises en place dans l'entreprise au profit des salariés afin de leur octroyer une meilleure couverture sociale font l’objet d’une formalisation au sein d’accords spécifiques.

## 4.1 - Maintien de salaire

Maintien du salaire à concurrence de 100 % du Net Mensuel Théorique

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ANCIENNETÉ** | **ETAM** | **CADRES** |
| **MALADIE ET ACCIDENT TRAJET**  (Après 1 an de présence continue dans l’entreprise) | | |
| 1 à 5 ans | 90 jours | 90 jours |
| 5 à 10 ans | 90 jours | 120 jours |
| 10 à 15 ans | 90 jours | 150 jours |
| 15 à 20 ans | 120 jours | 150 jours |
| Après 20 ans | 180 jours | 180 jours |
| **ACCIDENT DU TRAVAIL** | | |
| > à 1 mois | 180 jours | 180 jours |
| > à 10 ans | 180 jours | 210 jours |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MATERNITE**  (Après 1 an de présence continue dans l’entreprise) | | |
| 1 à 2 ans | 42 jours | 180 jours\* |
| 2 à 3 ans | 70 jours | 180 jours\* |
| 3 et plus | 112 jours\* | 180 jours\* |
| Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples  \* subrogation étendue à toute la période de congé maternité légale, soit 182 jours si 3éme enfant ou plus | | |
| **ADOPTION**  (Après 1 an de présence continue dans l’entreprise) | | |
| 1 à 2 ans | 42 jours | 42 jours |
| 2 à 3 ans | 56 jours | 56 jours |
| 3 à 5 ans | 70 jours | 70 jours |
| **PATHOLOGIE** (À considérer en maladie) | | |
| Pathologie prénatale : 2 semaines au maximum - soit 14 jours  Pathologie postnatale : 4 semaines au maximum - soit 28 jours | | |



# ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES



## 5.1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Il est conclu à durée indéterminée.

## 5.2 - Révision de l’accord

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie de cet accord, selon les dispositions légales en vigueur, par une demande écrite comportant l’indication des dispositions dont la révision est demandée, et les propositions de remplacement.

Dans un délai maximum de trois mois, s’ouvrira la négociation de révision.

Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord initial ou de ses avenants qu'elles modifient.

## 5.3 - Dénonciation

Conformément aux dispositions de l’article L.2262-9 du Code du Travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l’une ou l’autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l’issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la DIRECCTE.

## 5.4 - Notification, dépôt et publicité

Chaque organisation syndicale représentative signataire recevra un exemplaire original de l’accord.

Le présent accord sera déposé sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) pour être transmis à la DIRECCTE et remis également au greffe du conseil de prud'hommes de Nantes (44).

Fait à Carquefou, en 3 exemplaires, le 12 avril 2023

Pour U GIE IRIS,Pour les organisations syndicales,

, **,**

Directrice des Ressources Humaines Délégué Syndical CFDT S3C Loire-Atlantique Vendée