



COSMEVA

## Droits applicables à Cosmeva

page	
1	sommaire
2	Classification, salaires minimums
3	Diplômes et classification, période d'essai,
4	Préavis démission - licenciement, indemnité de retraite
5	Prime d'ancienneté,
6	Indemnité de licenciement
7	maintien garanties santé et prévoyance, visite médicale
8	Maintien de salaire et prévoyance en maladie et AT
9	Congés payés, Report CP, semaine 59 ans, maternité
10	Congés pour événements familiaux, Jours enfants malades, compensation pour habillage
11	Prime d'implication
12	Travail de nuit

## Classifications et salaires minimums

Conv.

	Groupe	Coefficient	Salaire mois brut 35 heures/sem.
Ouvriers et employés	I et II	<b>130</b>	1472.13
		<b>140</b>	1492.90
		<b>150</b>	1513.68
		<b>160</b>	1534.46
	III	<b>175</b>	1565.62
		<b>190</b>	1596.78
		<b>205</b>	1627.95
Agents de maîtrise et techniciens	IV	<b>225</b>	1669.50
		<b>235</b>	1743.70
		<b>250</b>	1855.00
		<b>275</b>	2040.50
		<b>300</b>	2226.00
		<b>325</b>	2411050
		<b>360</b>	2671.20
Cadres ingénieurs	V	<b>350 à 880</b>	2597 à 6529.6

SMIC pour 35 heures hebdomadaires : 1466.65

Rappel : salaire minimum d'embauche au 31 décembre 2011

- coefficient 160 : 1570.48 €

- coefficient 175 : 1604.5 €

## Garantie de classification en fonction du diplôme professionnel

**Conv.**

CAP-BEP : 150 puis 160 après 3 mois

BAC : 175 puis 190 après 1 an

BTS-DUT : 225 puis 250 après 2 ans

## Période d'essai (CDI)

**Cdt. art. L1120-19 à 26.**

CATEGORIES	DUREE MAXIMUM
Ouvriers et employés	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois
cadres	6 mois

## Durée du préavis pendant la période d'essai

Temps de présence	Rupture employeur	Rupture employé
< 8 jours	24 h	24 h
8 jours et +	48 h	48 h

1 mois et +	2 semaines	
3 mois et +	1 mois	

## Préavis en cas de démission et licenciement

**Conv.**

Coefficient	140-150	160-175	190 à 250	275 et plus
préavis démission	15 jours	1 mois	2 mois	3 mois
Préavis de licenciement	1 mois si moins 2 ans d'ancienneté 2 mois si plus de 2 ans d'ancienneté			

35 h payées pour recherche d'emploi par mois de préavis.

Dispense de préavis pour le salarié licencié retrouvant un emploi.

Pour salarié reconnu travailleur handicapé, préavis licenciement doublé. (**Cdt L. 5213-9**)

Attention : seulement 6 mois pour contester le solde de tout compte.

## Indemnités de départ à la retraite

**Conv.**

Le mois de référence est le mois précédant le préavis de départ

Indemnité	Ancienneté
1.5 mois	5 ans
2.5 mois	10 ans
3 mois	15 ans
4 mois	20 ans
4.5 mois	25 ans
5 mois	30 ans
6 mois	35 ans
7.5 mois	40 ans

- 45 ans Le 28/01/2016.

à la retraite, heures supplémentaires  
et primes comprises.

Le montant

de ce mois de référence

ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations  
mensuelles des 12 mois précédant le préavis.

## Prime d'ancienneté

### Conv.

La prime d'ancienneté est calculée sur un salaire de référence  
plus petit que le salaire minimum du coefficient 130 au  
coefficient 205.

La prime est proportionnelle à l'horaire de travail (plus  
importante en cas d'heures supplémentaires)

Coefficient	Salaire minima référence 35 heures/sem.	
<b>130</b>	964.60	Après 3 ans : 3 %
<b>140</b>	1038.80	
<b>150</b>	1113.00	Après 6 ans : 6 %
<b>160</b>	1187.20	
<b>175</b>	1298.50	Après 9 ans : 9 %
<b>190</b>	1409.80	
<b>205</b>	1521.10	Après 12 ans : 12 %
<b>225</b>	1669.50	
<b>235</b>	1743.70	Après 15 ans : 15 %
<b>250</b>	1855.00	
<b>275</b>	2040.50	
<b>300</b>	2226.00	
<b>325</b>	2411.50	
<b>360</b>	2671.20	

Les missions d'intérim des 3 mois précédant l'embauche comptent dans le calcul de l'ancienneté.

## Indemnité de licenciement

**Conv.**

Après 2 ans d'ancienneté

Catégorie	Montant de l'indemnité
Ouvriers, employés	3/10 mois par année
Agents de maîtrise et techniciens	3/10 mois par année
	4/10 mois par année après 10 ans d'ancienneté
	5/10 mois par année après 20 ans d'ancienneté
Ingénieurs et cadres	4/10 mois par année
	6/10 mois par année de 10 ans à 15 ans d'ancienneté
	8/10 mois par année au-delà de 15 ans

Non versée en cas de licenciement pour faute grave

Montant maximum indemnité :

14 mois ouvriers et employés

18 mois agents de maîtrise et techniciens

20 mois pour les cadres.

Majoration pour raison d'âge : Après 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée de :

1 mois après 45 ans pour les cadres

1 mois après 50 ans pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

2 mois après 55 ans pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres

### En cas de licenciement économique :

**Conv.** Accord sur l'emploi du 15 janvier 1991. Art. 11.

Ancienneté comprise entre 1 et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté au moins égale à 2 ans : indemnité ne peut être inférieure à 2 mois.

Entre 50 et 55 ans, si 5 ans d'ancienneté, 2 mois de majoration

## Maintien garantie frais de santé et prévoyance

**CdT.**

Après rupture de contrat de travail ouvrant droit aux indemnités chômage, maintient gratuitement pendant une année de la couverture santé (ayants droits compris) et de la prévoyance (invalidité, incapacité de travail et décès).

Obligation pour l'employeur d'informer le salarié de ce droit dans le certificat de travail.

Le salarié doit justifier auprès de VIVINTER qu'il a droit aux indemnités chômage.

Après cessation du contrat de travail pour les salariés partis en retraite, les salariés bénéficiant d'une rente d'invalidité ou en incapacité de travail, possibilité de garder la couverture santé à l'identique, pour eux-mêmes seulement (pas les ayants droits), pour une durée illimitée, mais en prenant en charge la part patronale.

## Visite médicale

**Cdt.** R 4624-28

Lorsque la visite médicale est faite hors temps de travail **à la demande de la direction**, le temps passé à la visite et le temps de déplacement sont indemnisés.

Lorsque la visite médicale est faite hors temps de travail, hors de l'entreprise, **à la demande de la direction**, le temps passé à la visite, le temps passé au déplacement et le coût du déplacement sont indemnisés.

## Maintien de salaire en cas de maladie, accident de travail et maladie professionnelle.

**Conv.**

Après un an d'ancienneté, 4 mois de maintien de salaire à 100 % et 4 mois à 50 %

1 mois supplémentaire tous les 3 ans.

Maximum après 7 ans d'ancienneté, de 6 mois de maintien de salaire à 100 % et 6 mois à 50 %.

Le maintien de salaire correspond au complément des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale pour arriver au salaire plus l'ancienneté et les primes de rendements, de production et de productivité

La durée maximum est par année civile pour la maladie

La durée maximum vaut pour chaque arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Quand arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, réouverture des droits à la date anniversaire.

En arrivant au terme des 6 mois, possibilité de basculer dans régime de prévoyance ci-dessous.



## Prévoyance maladie et accident du travail

### **Entreprise**

Après 120 jours d'arrêt continue suite incapacité temporaire de travail pris en charge par la sécurité sociale, indemnisation complémentaire jusqu'à 75 % du salaire de référence.

Durée 1095 jours d'arrêt de travail.

Prévoir un bon mois pour les démarches. Il faut anticiper en contactant le service RH pour lancer le dossier auprès de la Prévoyance le plus tôt possible.

### **Maternité.**

#### **Conv.**

Maintien de salaire pendant 14 semaines, au-delà maintien au titre de la maladie.

A partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, réduction du temps de travail d'1/2 heure par jour de travail.

Temps passés aux visites prénatales obligatoires payées quand pendant la durée du travail.

## Congés de « proche aidant »

### **Cdt.**

Pour rester au chevet d'un proche (pas nécessairement de la famille).

Durée de 3 mois maximum. Possibilité de fractionner ou temps partiel. Fin 3 jours après le décès. Un an maximum pour l'ensemble de la carrière.

Informé par lettre recommandée avec accusé de réception deux mois avant le début du congé. Possibilité 15 jours seulement.

## Congés payés

### Calcul du nombre de jours

Absences assimilées à du travail effectif :

#### **Conv.**

Période de maladie où maintien du salaire à plein tarif (6 mois maximum).

#### **Code du travail :**

Absence pour accident du travail dans la limite d'un an. art. L 3141-5.

Congés maternité, paternité, d'adoption, Fongécif

## Report des congés payés en cas de maladies et accidents

#### **Conv.**

Quand impossibilité de prendre ses congés pour cause de maladie (malade avant les congés) ou accident du travail, report des congés possible jusqu'au 31 décembre suivant la période légale.

## Congés pour évènements familiaux

#### **Cdt et conv.**

Sans condition d'ancienneté

Motifs	Durée
Mariage	4
Mariage enfant	1
Naissance adoption	3
Décès	3
Père,mère, conjoint, partenaire de pacs, enfants	
Décès	1
Grand père, grand-mère, beau père, belle mère, frère, sœur, beau frère, belle sœur, gendre, belle fille	

## CONGES ENFANTS MALADES

**Cdt** (L1225-61)

Enfant de moins de 16 ans : 3 jours de congés non payés par an.

Enfant de moins de 1 an ou 3 enfants de moins de 16 ans : 5 jours non payés par an.

**Choix de la direction** (janvier 2014) :

3 jours de congés payés à 50 % par an.

La prise de ces jours ne fait pas baisser la prime d'implication

## COMPENSATION HABILLAGE-DESHABILLAGE

**Choix de la direction** (janvier 2014) :

2 jours de compensation payés par an.

1 jour par semestre, si moins de trois mois d'absence dans le semestre.

1<sup>er</sup> jour peut-être pris dès le 1<sup>er</sup> avril, le 2<sup>ème</sup> jours dès le 1<sup>er</sup> octobre.

CDD ayant travaillé 3 mois dans un semestre ont droit à 1 jour.

La loi prévoit que la compensation pour l'habillage fasse l'objet d'un accord d'entreprise. La CGT a ouvert une négociation avec la direction sur ce sujet en septembre 2013. La proposition de la direction se limitait à ce qu'elle a appliqué. La CGT a refusé de signer un accord puisque la compensation est nettement insuffisante et injuste.

## SEMAINE 59 ANS

**Convention de la chimie** (Accord du 23/03/1976, article 35):

A partir de 59 ans, une semaine de congés payés supplémentaires par an entre deux dates anniversaire.

Dans l'année au cours de laquelle a lieu le départ à la retraite, le congés supplémentaire payé est de 2 semaines.

*Rappel : jusqu'en décembre 2014 existait une semaine de congés supplémentaire dès 55 ans. La direction en a décidé la suppression en janvier 2013.*

## PRIME D'IMPLICATION

**Choix de la direction (juillet 2013)**

Montant :

- 85 € par mois si 0 jours d'absence
- 50 € par mois si 1 jours d'absence
- 20 € par mois si 2 jours d'absence
- 0 € par mois si 3 jours d'absence et plus.

Absences tolérées : Congés payés, congés sans solde si congés acquis incomplet, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux, congés pour enfants malades, congés formations inscrites au plan.

Versement : Tous les 3 mois, le mois suivant un trimestre échu.

Condition : Avoir travaillé le trimestre complet.

*La prime d'implication est contractuelle.*

En 2013, la direction a essayé de changer le nom de cette prime pour l'appeler « prime d'assiduité ». Elle a par contre changé les modalités de la prime en en pénalisant plus les arrêts courts, la maladie et l'accident du travail.

Début 2013, la direction prétendait redistribuer ce qu'elle allait gagner en supprimant les acquis BDF. La CGT a alors proposé que le montant de la prime soit de 100 € mensuel pour porter le montant total annuel possible de la prime à 1200 € contre 1020 € actuellement. Même cela n'était pas négociable.

## Travail de nuit

**Conv.** (accord du 16 septembre 2003) :

### Définition :

est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui entre 21 heures et 6 heures,

Soit travaille au moins 270 heures sur une année

Soit travaille au moins 2 fois, au moins 3 heures, chaque semaine.

### Durée du travail :

La durée maximum quotidienne est de 8 heures, sauf dérogations ou accord d'entreprise.

La durée maximum moyenne hebdomadaire, sur 12 semaines consécutives, est de 40 heures

### Prime panier :

9.66 € par nuit travaillée sauf pour les cadres

Repos compensateurs

**Conv.** ( appliqué sous cette forme complète depuis décembre 2014)

1 jours pour 270 heures de nuit

2 jours pour 800 heures de nuit

3 jours pour 1345 heures de nuit

Indemnisation

**Choix de la direction** (juillet 2013) :

20 % du taux horaire par heure de nuit

Revendications CGT :

Application de la Convention collective :

- 20 % de 21h à 6 h si travail de nuit habituel

- 40 % si travail de nuit exceptionnel

Visite médicale obligatoire tous les 6 mois (**Cdt**)