



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
10	semaine 59 ans, maternité, Congés pour événements familiaux
11	Jours enfants malades, compensation pour habillage
12	Prime d'implication
13	Travail de nuit
14	Prime d'activité, Formation (CPF et CIF)
15	Congé sabbatique, de Solidarité familiale, de Soutien familial
16	Les élus CGT, le programme

Classifications et salaires minimums

Conv.

	Groupe	Coefficient	Salaire brut 35 h/sem.	Taux horaire
Ouvriers et employés	I et II	130	1472.13	9.71
		140	1492.90	9.85
		150	1513.68	9.98
		160	1534.46	10.12
	III	175	1565.62	10.33
		190	1596.78	10.53
		205	1627.95	10.74
Agents de maîtrise et techniciens	IV	225	1669.50	
		235	1743.70	
		250	1855.00	
		275	2040.50	
		300	2226.00	
		325	2411.50	
		360	2671.20	
Cadres ingénieurs	V	350 à 880	2597 à 6529.6	

SMIC pour 35 heures hebdomadaires : 1466.65 9.67 €/h

Rappel : salaire minimum d'embauche au 31/12/ 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.

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

Le mois de référence est le mois précédant le préavis de départ 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.	
130	964.60	Après 3 ans : 3 %
140	1038.80	
150	1113.00	Après 6 ans : 6 %
160	1187.20	
175	1298.50	Après 9 ans : 9 %
190	1409.80	
205	1521.10	Après 12 ans : 12 %
225	1669.50	
235	1743.70	Après 15 ans : 15 %
250	1855.00	
275	2040.50	
300	2226.00	
325	2411.50	
360	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 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 6 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.

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 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.

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.

Congés payés

Code du travail

Absences assimilées à du travail effectif pour le calcul du nombre de jours:

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

Congés maternité, paternité, d'adoption, Fongécif

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

Règle et Répartition des congés 2016

Entreprise

Jour de solidarité : Lundi de Pentecôte, 16 mai 2016

Fermeture usine Pont de l'ascension (vendredi 6 mai 2016)

Congés d'été demande avant le 1^{er} mars 2016 et réponse de la direction au plus tard le 31 mars 2016.

3 premières semaines du 1^{er} juin au 31 octobre.

Si pose juillet/août 3 créneaux : semaines 27-28-29 ou semaines 30-31-32 ou semaines 33-34-35

4^{ème} semaine à poser du 1^{er} novembre 2016 à la fin des vacances de février 2017.

5^{ème} semaine à poser de la fin des vacances de février 2017 au 31 mai 2017.

Les responsables de service peuvent faire preuve de souplesse dans l'application de ces règles.

Report des CP 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.

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.

Maternité.

Conv.

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

A partir du 3^{ème} 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 pour évènements familiaux

Cdt et conv.

Sans condition

d'ancienneté

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

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^{er} jour peut-être pris dès le 1^{er} avril, le 2^{ème} jours dès le 1^{er} octobre.

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

La loi prévoit que la compensation pour l'habillement fasse l'objet d'un accord d'entreprise. La CGT a essayé de négocier 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

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**)

PRIME D'ACTIVITE

Complément de revenu versé mensuellement.

En fonction de la situation, en gros jusqu'à 1.3 SMIC.

Information, simulation et demande sur le site de la CAF :

[www. CAF.fr](http://www.CAF.fr)

FORMATION GEREE PAR LE SALARIE

Autorisation à demander 60 jours avant début pour formation de moins de 6 mois, 120 jours pour formation plus de 6 mois. Délai de 30 jours pour la réponse de l'employeur.

Compte personnel de formation

Ouvrir son compte (avec son numéro de Sécu) sur :

www.moncompteformation.gouv.fr

Informations sur les formations possibles sur ce même site.

Plafond à 150 h maximum de formation.

Soit hors temps de travail (sans autorisation), soit pendant le temps de travail, demander autorisation dans délais ci-dessus.

Consulter www.opcadedfi.fr, organisme financeur des formations chimie.

Congé individuel de formation

Il faut être salarié depuis 24 mois, et avoir 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise actuelle.

Si délai suffisant entre deux formations dans la même entreprise. Demande à faire dans les délais ci-dessus, **plus 3 mois supplémentaire à cause du délai de traitement par le Fongecif.**

L'employeur peut reporter la formation :

- pour raison de service, report max de 9 mois.
- si 2 % de l'effectif est en formation à cette période.

Renseignement sur : www.fongecif-idf.fr

CONGE SABBATIQUE

Cdt.

Conditions : 6 années d'activité professionnelle, 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ne pas avoir pris dans l'entreprise et dans les 6 années précédentes un congé sabbatique, un congé pour création d'entreprise ou un CIF de plus de 6 mois.

Durée minimum de 6 mois, maximum de 11 mois.

La durée une fois fixée ne peut être modifiée sauf accord mutuel.

Demande à déposer 3 mois à l'avance.

Délai de réponse de 30 jours.

Le départ peut seulement être différé si un certain pourcentage de salariés déjà en congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise.

Congé de Solidarité familiale

Cdt.

De droit, ne peut être refusé.

Non rémunéré. Possibilité d'indemnisation par la CPAM.

Durée maximum de 3 mois renouvelable une fois.

Demande à déposer 15 jours avant sauf urgence absolue.

Congé de soutien familial

Cdt.

De droit, ne peut être refusé.

Non rémunéré.

Durée de 3 mois renouvelable, sans excéder un an sur la carrière entière.

Demande à déposer 2 mois avant, 15 jours si urgence.

LES ELUS CGT

Donato Abbruzzese Logistique équipe matin pair

Maurad Benderradji Logistique journée

Christian Beneteau AT2 équipe matin impair

Ariane Kauffman AT1 équipe matin pair

Hugues Gillard AT2 équipe matin pair

Mansour Mouloudji AT1 équipe matin pair

LE PROGRAMME

Dans la situation actuelle, chômage massif, marasme économique, bilan financier de Cosmeva officiellement déficitaire, le moral n'y est pas. Depuis la reprise de 2007 par le nouveau propriétaire, le recul est important.

Des salariés pensent que rien ne justifie la régression de nos conditions de vie. La CGT Cosmeva se fait leur porte parole. Notre but est aussi d'organiser la résistance collective, la seule efficace.

Dans l'avenir, si les salariés retrouvent le chemin de la solidarité ils seront capable d'imposer de nouveaux progrès.

100 € mensuel d'augmentation pour tous

20 % de nuit de 21 h à 22 h

40 % de nuit de 6 h à 22 h

1 % d'ancienneté par an jusqu'à 20 ans

Semaine de 32 h : Partager le travail pour favoriser l'embauche,
avec maintien du salaire

Ce sont des exemples de ce que la CGT-Cosmeva a demandé à la direction.

Lorsque les salariés se mobiliseront, ils définiront tous ensemble leurs revendications.