

**ACCORD SUR LES DROITS INDIVIDUELS
SCHINDLER**

ENTRE

La Société représentée par Monsieur François LUCAS, en qualité de Directeur des Ressources Humaines

ET

Les Organisations Syndicales représentatives dans la Société, représentées respectivement par :

C.F.D.T. : M. Sébastien CWIKLINSKI, Délégué Syndical Central

C.G.T : M. Adrien PETTRE, Délégué Syndical Central

F.O. : MME. Hélène MARTIN, Déléguée Syndicale Centrale

PREAMBULE

L'accord d'entreprise du 26 novembre 1992 comporte un certain nombre de droits individuels, mais contient aussi des clauses obsolètes (service militaire...) ou qui nécessitent d'être adaptées du fait de l'évolution des accords de branche et/ou des dispositions légales.

Il comporte également une diversité de thèmes qui relèvent pour certains de la qualité de vie au travail, sans que cela n'ait été formulé en ce sens, et pour d'autres de sujets divers.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité procéder à la révision de l'accord précité.

Le présent accord annule et remplace donc l'accord du 26 novembre 1992 dans son intégralité.

Article 1. - CLAUSES GENERALES

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des salariés de la Société.

Article 2. - TREIZIEME MOIS

Un treizième mois est accordé à l'ensemble du personnel dans les conditions suivantes :

- a) Le treizième mois est calculé au prorata du temps de présence. De plus, les interruptions de travail intervenant pour accident du travail ou maladie seront assimilées à un temps de présence dans la limite de un an pour les accidents du travail et de six mois pour les maladies.
- b) La période de référence prise en considération court du 1^{er} Décembre de l'année précédente au 30 Novembre de l'année en cours.
- c) Une somme forfaitaire correspondant environ à la moitié du mois de Mai - et compte tenu du temps de présence pendant la période de référence - est versée avec le salaire du mois de Juin.

Le solde est versé au cours du mois de Décembre sur la base des appointements du mois de Novembre calculé sur l'horaire normal du service, déduction faite de l'acompte versé en Juin.

Si le mois de Novembre est incomplet, un salaire théorique complet est établi sur la base de l'horaire normal de service.

- d) En cas de départ du salarié de l'Entreprise en cours d'année, un versement au prorata temporis sera effectué.

Article 3. - CONGES D'ANCIENNETE

Il a été convenu d'harmoniser, à partir du seuil de 5 ans d'ancienneté dans la Société, les régimes des congés d'ancienneté appliqués dans l'Entreprise au personnel Cadre et non Cadre.

Quelle que soit la position (Cadre ou non Cadre), une ancienneté comprise entre 5 et 25 ans dans l'Entreprise ouvrira annuellement un droit à 4 jours de congé d'ancienneté.

Quelle que soit la position (Cadre ou non Cadre), une ancienneté au-delà de 25 ans dans l'Entreprise ouvrira annuellement un droit à 5 jours de congé d'ancienneté.

Le droit aux congés d'ancienneté est apprécié le 31 Mai de chaque année.

Ces jours d'ancienneté ne peuvent être accolés aux congés payés, sauf accord de l'encadrement.

Article 4. - JOURS FERIES ET JOURS DE FETES LOCALES

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la Législation et les Conventions Collectives.

L'énumération des jours fériés légaux est complétée éventuellement des jours fériés locaux, résultant des Conventions Collectives ou des usages actuellement en vigueur dans l'Entreprise.

Article 5. - PREPARATION ET ORGANISATION DE LA RETRAITE

Afin de permettre au personnel approchant de l'âge de la retraite à taux plein de se désengager progressivement et d'organiser sa retraite, il est institué, un système de congé de fin de carrière.

Des jours supplémentaires de congés payés seront attribués au personnel qui en fera la demande, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- S'engager de manière définitive et irrévocable à faire liquider ses droits à la retraite :
 1. dès que seront remplies les conditions légales d'une telle liquidation, soit l'âge légal minimal de départ à la retraite à taux plein et le nombre minimal de trimestres nécessaires pour bénéficier de la retraite à taux plein.
 2. et dans un délai maximum de 24 mois.
- Ces jours supplémentaires, correspondent à une journée par mois complet d'activité à accomplir jusqu'à la liquidation de la retraite, dans la limite énoncée des deux années maximales. Leur positionnement s'effectuera en accord avec la hiérarchie et demeurera fixe pendant toute la période.

- Dans le cas où la dernière année de ce dispositif concernerait celle précédant l'âge maximum de retraite à taux plein, il sera attribué, durant cette année, un jour par semaine complète d'activité, à prendre le vendredi ou le lundi.
- Ces jours de congé ne sont ni cumulables, ni reportables d'un mois sur l'autre.

Article 6. - CONGE DE MATERNITE - ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Le complément de salaire est versé pendant la totalité du congé de maternité.

Une autorisation de sortie anticipée d'une demi-heure par jour est accordée à partir du troisième mois de grossesse.

En cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, une autorisation d'absence rémunérée est accordée au père, mère ou tuteur, dans la limite de cinq jours par an et sur justification médicale.

En cas de maladie d'un enfant âgé de moins de 16 ans et de plus de 12 ans, une autorisation d'absence non rémunérée est accordée au père, mère ou tuteur, dans la limite de cinq jours par an et sur justification médicale.

En cas de maladie d'un enfant handicapé de moins de 16 ans, une autorisation d'absence rémunérée est accordée au père, mère ou tuteur, dans la limite de cinq jours par an et sur justification médicale.

Article 7. - PROLONGATION DU DELAI PENDANT LEQUEL UN LICENCIEMENT NE PEUT ETRE ENVISAGE DU FAIT D'UNE ABSENCE POUR MALADIE DESORGANISANT L'ENTREPRISE

En cas de maladie prolongée, le délai pendant lequel un licenciement ne pourra être envisagé du fait de la désorganisation qui résulte de l'absence, est porté à un an.

Article 8. – MUTATIONS ET DEMENAGEMENTS

Les mutations d'un établissement vers un autre, dès lors qu'elles nécessitent un déménagement, donneront lieu à indemnisation des frais de déménagement et des frais de déplacements de l'intéressé et de sa famille selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque le salarié décide de déménager hors contexte de mutation, il lui est octroyé un jour d'absence rémunérée (jour déménagement) dans la limite d'un par an.

ARTICLE 9 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée avec prise d'effet à l'issue des formalités de dépôt.

ARTICLE 10 : REVISION

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai d'un an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

ARTICLE 11 : ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, aux parties signataires.

ARTICLE 12 : INTERPRETATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 3 mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

ARTICLE 13 : DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

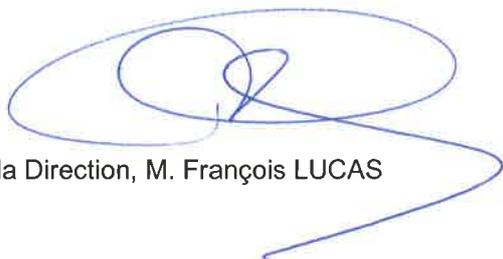
ARTICLE 14 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Yvelines et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Versailles.

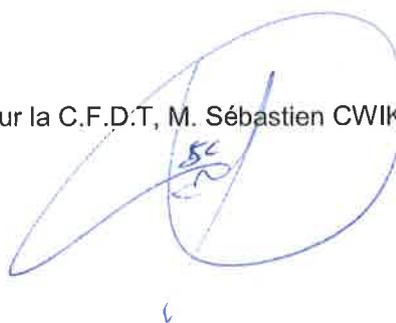
Enfin, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres signataires.

Fait à VELIZY, le 25 avril 2018

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long trailing stroke.

Pour la Direction, M. François LUCAS

Pour la C.F.D.T, M. Sébastien CWIKLINSKI

A handwritten signature in blue ink, featuring a large loop and a diagonal stroke. The initials 'SC' and 'CP' are visible within the signature.

Pour la C.G.T, M. Adrien PETTRE

Pour F.O, MME. Hélène MARTIN

