

Schneider Electric France
Schneider Electric Industries

**AVENANT DE REVISION A LA CONVENTION
D'ENTREPRISE DE SEI ET DE SEF, RELATIF AUX CONGES
ET ABSENCES**

WD CL
MV RC
LC AD

Préambule

A l'occasion de la négociation annuelle obligatoire (« NAO ») de 2015, la Direction de Schneider Electric Industries SAS (« SEI ») et de Schneider Electric France SAS (« SEF ») a souhaité répondre à certaines revendications dites « qualitatives » de l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de l'UES, « *visant à accompagner les collaborateurs dans certaines situations personnelles ou professionnelles* ».

A ce titre, la Direction a pris l'engagement d'ouvrir des négociations en vue d'envisager la révision de la Convention d'Entreprise du 15 juin 1995 applicable au sein de SEI, et ayant fait l'objet d'un accord de substitution au sein de SEF signé le 15 juin 2006, afin d'y intégrer les évolutions suivantes :

- Le bénéfice de congés à l'occasion de la conclusion d'un PACS ;
- L'élargissement de l'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade pour les salariés appartenant à des familles recomposées ou dans le cadre de situations de gardes partagées du ou des enfant(s).

Dans le cadre des négociations du présent avenant, les parties signataires se sont accordées sur des conditions d'octroi adaptées de congés aux salariés concluant un PACS d'une part, et d'absences pour soigner un enfant malade d'autre part, en fonction des différentes situations familiales pouvant exister.

En effet, et à l'instar de l'évolution légale permettant aux salariés de bénéficier du même nombre de jours de congés à l'occasion d'un PACS que d'un mariage (cf. loi n° 2014-873 du 4 août 2014), le PACS est aujourd'hui un mode d'union à part entière, d'une légitimité équivalente au mariage.

En outre, les différentes compositions familiales actuelles, ainsi que les évolutions législatives relatives à la garde partagée, conduisent à considérer que tant les femmes que les hommes peuvent être garants de la santé d'un enfant, et ce, qu'ils soient en couple, séparés, ou bien encore qu'ils élèvent seuls l'enfant.

Ainsi, la révision des articles 3.4 et 3.5 de la Convention d'Entreprise de SEI et de SEF fait non seulement écho aux revendications des Organisations Syndicales Représentatives, mais démontre également que la Direction a souhaité prendre directement en compte des aspects de l'évolution de la société française.

Par ailleurs, à l'occasion de ces négociations, les parties ont procédé à une révision de l'article 3.6 relatif à l'« Aménagement pour les femmes enceintes » et de l'article 3.7 relatif à la « Présélection et période militaire de réserve obligatoire » afin de prendre en compte :

- La nouvelle structuration des articles de la Convention d'Entreprise ;
- Ainsi que les évolutions légales relatives à ces deux thèmes.

2/7
CZ
RC
MV
LC
AP

Chapitre I – Révision de la Convention d'Entreprise de SEI et de SEF

Article 1 – Révision de l'article 3.4

L'article 3.4 de la Convention d'Entreprise de SEI et de SEF est dorénavant rédigé comme suit (les modifications étant signalées en gras dans le présent avenant) :

« Article 3.4 – Congés pour événements familiaux

Ces congés sont liés à un événement précis et doivent être pris au moment ou à l'occasion de cet événement, un justificatif pouvant être demandé.

3.4.1 PACS et mariage

- **A l'occasion de son PACS, tout membre du personnel bénéficie de 5 jours ouvrés de congés pris en une seule fois.**

A l'occasion de son mariage, tout membre du personnel bénéficie de 5 jours ouvrés de congés pris en une seule fois.

Le droit à congés pour PACS et le droit à congés pour mariage, étant liés à un événement, ne sont pas exclusifs l'un de l'autre.

- **Par ailleurs, à l'occasion du PACS ou du mariage d'un enfant tout membre du personnel bénéficie d'1 jour ouvré de congé pris en une seule fois. »**

3.4.2 Naissance et adoption

Tout **salarié** bénéficie, à l'occasion de la naissance de chacun des enfants **de son conjoint (marié ou PACSé ou concubin notoire)** ou de l'arrivée d'un enfant en vue d'adoption, d'un congé de trois jours par enfant selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces trois jours pourront être consécutifs ou non, après entente avec la hiérarchie et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée d'un enfant en vue d'adoption. »

3.4.3 Décès

Il sera accordé au salarié :

- En cas de décès du conjoint (**marié ou PACSé ou concubin notoire**) ou d'un enfant → 5 jours
- En cas de décès des père, mère, frère **ou** sœur → 2 à 3 jours (*)
- En cas de décès d'un grand-parent ou petit-enfant → 2 à 3 jours (*)
- En cas de décès d'un parent proche (beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, beau-père, belle-mère) → 1 à 2 jours (*)
- En cas de décès d'un parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin) → jour des obsèques

(*) L'attribution par l'Entreprise du nombre de jours sera fonction du lieu ou des circonstances entourant l'événement (éloignement géographique, personne à charge du salarié...). »

Handwritten signatures and initials: CC, fl, MV, RC, LC, AD.

Article 2 – Révision de l'article 3.5

L'article 3.5 de la Convention d'Entreprise de SEI et de SEF est dorénavant rédigé comme suit (les modifications étant signalées en gras dans le présent avenant) :

« Article 3.5 – Congés et absences liés à des charges de famille

Article 3.5.1 Congés pour enfant de moins de 16 ans

Deux jours de congé par enfant à charge de moins de 16 ans au 31 mai et vivant au foyer seront accordés à la mère ou, à défaut, au père, lorsque ce dernier élève seul l'enfant (et sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires).

Lorsqu'ils ont la garde partagée de l'enfant (sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires), la mère et/ou le père bénéficieront d'un seul jour de congé.

Ces droits sont acquis dès la naissance **ou dès l'arrivée au foyer de l'enfant** et pour la période en cours de prise des congés payés.

La première année de présence dans l'entreprise, et à partir de 6 mois d'ancienneté, le droit est d'un jour par enfant **ou d'une demi-journée en cas de garde partagée (sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires).**

Ces jours constituent des droits à congés payés supplémentaires qui s'ajoutent aux droits à congés payés légaux et conventionnels.

Article 3.5.2 Absences pour soigner un enfant malade

Pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, il pourra être accordé au **salarié** un congé spécifique **et temporaire**.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante.

Article 3.5.3 Enfants handicapés

En fonction des lieux et des circonstances, des congés spéciaux sont accordés **au salarié** par la hiérarchie pour les visites régulières de spécialistes dans le cas des enfants handicapés, ouvrant droit à l'allocation spéciale versée par la Sécurité Sociale.

Article 3.5.4 Rentrée scolaire

Le **salarié** ayant, le(s) jour(s) de rentrée scolaire, un ou plusieurs enfants scolarisés et âgés de moins de 12 ans ce jour là, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux heures **ou d'une demi-journée pour les salariés n'étant pas soumis à un décompte horaire de leur temps de travail.**

Afin de bénéficier de cette absence, le salarié devra en faire la demande auprès de sa hiérarchie au moins 7 jours calendaires avant la date de la rentrée scolaire. »

Article 3 – Révision de l'article 3.6

L'article 3.6 de la Convention d'Entreprise de SEI et de SEF est dorénavant rédigé comme suit (les modifications étant signalées en gras dans le présent avenant) :

« 3.6 – Aménagements spécifiques pour les femmes enceintes »

3.6.1 Aménagement des pauses horaires

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi **ou la nuit**, payée au taux du salaire réel.

3.6.2 Aménagement des horaires

Afin d'éviter toute bousculade, **les femmes enceintes** soumises à des horaires fixes **pourront**, à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, quitter **leur** poste 5 minutes avant l'heure normale de midi et du soir.

3.6.3 Aménagement pour les consultations prénatales

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu, trajet compris, par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation **des justificatifs nécessaires**. Il en est de même pour les cours de préparation à l'accouchement. »

Article 4 – Révision de l'article 3.7

Les parties, considérant que l'objet visé à l'article 3.7 intitulé « Présélection et période militaire de réserve obligatoire » a été révisé par les textes légaux et réglementaires, et est aujourd'hui strictement encadré par ces derniers, actent de son abrogation.

L'article 3.7 de la Convention d'Entreprise de SEI et de SEF reprend les anciens articles 3.6.4 et 3.6.5 et est dorénavant rédigé comme suit (les modifications étant signalées en gras dans le présent avenant) :

« Article 3.7 – **Congés liés à l'arrivée d'un enfant** »

Article 3.7.1 **Congé maternité ou d'adoption**

Le **congé maternité ou d'adoption** est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

A ce jour, il est de 16 semaines pour le premier et le deuxième enfant, et 26 semaines pour le troisième. En cas de naissance gémellaire, le congé est porté à 34 semaines, et en cas de naissance triple ou plus, à 46 semaines.

Le congé d'adoption est fixé à 10 semaines **au plus** après l'arrivée de l'enfant au foyer. **Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Il est porté à :**

- **18 semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié assume la charge ;**
- 22 semaines en cas d'arrivée de plusieurs enfants au foyer, quel que soit, dans ce cas, le nombre antérieur d'enfants à charge.

Pendant ces périodes, l'intéressé percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et éventuellement par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "LL", "MV", "RC", and "LD".

3.7.2 Congé parental d'éducation

Le droit et les modalités d'exercice du droit au congé parental d'éducation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Cependant :

- *La condition d'ancienneté prévue par la loi est supprimée ;*
- *La totalité de la durée du congé est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté et des avantages qui s'y attachent.*

Pour faciliter sa réintégration dans l'entreprise, le bénéficiaire devra faire connaître sa volonté de reprendre ou non son activité six semaines au plus tard avant le terme prévu du congé.

A l'issue de son congé, le bénéficiaire du congé retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, si possible dans la même agglomération.

*En l'état actuel de la réglementation en vigueur, ces dispositions ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Dans ce cas, l'intéressé recevra les indemnités conventionnelles de préavis et de **licenciement**. »*

Chapitre II – Dispositions finales

Article 1 – Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, au lendemain du dépôt prévu par l'article L. 2231-6 du même code.

Le présent avenant emporte révision de l'intégralité des articles 3.4, 3.5, 3.6 et 3.7 de la Convention d'Entreprise de SEI et de la Convention d'Entreprise de SEF.

A l'exception des thèmes abordés dans le présent avenant, l'ensemble des dispositions des conventions susvisées demeure inchangé.

Article 2 – Conditions de validité

Le présent avenant est conclu dans les conditions visées à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Il a été soumis pour avis au Comité central de l'UES SEI-SEF préalablement à sa signature par les Organisations Syndicales Représentatives.

Article 3 – Notification et dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES dans les conditions prévues par l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

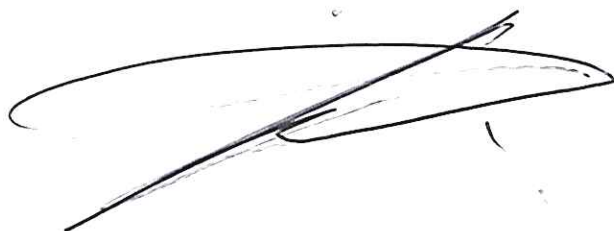
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "L2", "MV", "RC", "LC", and "6/7".

Le présent avenant comporte 7 (sept) pages, numérotées de 1 à 7.

Sa signature est intervenue le 6 novembre 2015 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction des Sociétés Schneider Electric Industries SAS et Schneider Electric France d'une part, et les Organisations Syndicales Représentatives d'autre part.

POUR LA DIRECTION

Mme Laure COLLIN
Directrice des Ressources Humaines
Territoire France



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

CFDT

M. Roland Thaise 

M.

CFE-CGC

M. Maëlle Pironi 

M.

CFTC

M. Mr LAURENT
Ludovic 

M.

M. Vincent LE BOLLOC'H
Directeur Stratégie, Innovation sociales
et Affaires Sociales

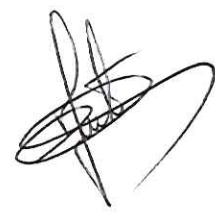


CGT

M. MASELLA VITO


M

FO

M. AUBÉ Lilian 

M.