

**CONVENTION D'ENTREPRISE**

## PREAMBULE

Le 3 mai 1994, la Société SCHNEIDER ELECTRIC S.A. était créée par le regroupement des activités des Sociétés MERLIN GERIN S.A. et TELEMECANIQUE S.A. ainsi que des Directions fonctionnelles de SCHNEIDER.

A l'occasion de cette opération, la Direction et les Organisations Syndicales ont procédé :

- dans un premier temps, depuis janvier 1994, à l'examen, en groupes techniques, des problèmes posés par l'harmonisation des avantages spécifiques dont bénéficiaient les personnels des Sociétés à l'origine de SCHNEIDER ELECTRIC S.A.,
- dans un deuxième temps, depuis mai 1994, à la négociation des accords appelés à se substituer à ces avantages antérieurs.

A l'issue de ces négociations, les dispositions essentielles relatives aux avantages particuliers du personnel ont pu être arrêtées.

Les parties signataires, conscientes de l'importance de cette harmonisation pour le personnel ont souhaité placer les termes de leurs accords dans un cadre contractuel conforme aux politiques qui existaient dans les Sociétés à l'origine de SCHNEIDER ELECTRIC S.A..

Elles ont, en conséquence, établi la Convention d'Entreprise qui comporte :

- La Convention de base proprement dite, composée de 7 chapitres dont essentiellement :
  - la Convention Collective applicable
  - les congés et absences
  - la fin de carrière
- Huit avenants signés séparément sur les thèmes suivants :
  - n° 1 - Classifications
  - n° 2 - Système de rémunération
  - n° 3 - Retraite et Prévoyance complémentaires
  - n° 4 - Organisation et durée du travail
  - n° 5 - Institutions représentatives du Personnel et Droit Syndical
  - n° 6 - Evolution professionnelle des élus du personnel et des représentants des Syndicats
  - n° 7 - Garanties en cas de mutations en France Métropolitaine
  - n° 8 - Aides à la formation continue.

Ultérieurement d'autres avenants pourraient s'y ajouter, notamment pour les personnels bénéficiaires de dispositions particulières à leurs métiers.

Des accords séparés la complètent, en tant que de besoin, sur les domaines à durée limitée d'application, comme par exemple l'Intéressement.

Au jour de la signature de la présente Convention, les accords séparés suivants ont déjà été signés :

- Intéressement
- Participation
- Mise en oeuvre du Plan d'Epargne du Groupe SCHNEIDER
- Emploi des travailleurs handicapés
- Composition du CCE.

# CONVENTION D'ENTREPRISE SOMMAIRE

## CHAPITRE I - CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

- ⇒ Article 1.1 - Champ d'application
- ⇒ Article 1.2 - Cadre juridique
- ⇒ Article 1.3 - Adhésion
- ⇒ Article 1.4 - Durée - Révision - Dénonciation
- ⇒ Article 1.5 - Interprétation de la Convention
- ⇒ Article 1.6 - Non cumul
- ⇒ Article 1.7 - Modalités d'application et entrée en vigueur

## CHAPITRE II - CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

## CHAPITRE III - CONGES ET ABSENCES

- ⇒ Article 3.1 - Droit et barème des congés payés
  - 3.1.1 Congés légaux
  - 3.1.2 Congés conventionnels d'ancienneté
  - 3.1.3 Congés et absences supplémentaires d'entreprise
  - 3.1.4 Barème
  - 3.1.5 Décompte
- ⇒ Article 3.2 - Mode de calcul des droits et modalités de prise des droits
  - 3.2.1 Congés payés légaux, conventionnels et jours de forfait
  - 3.2.2 Autorisations d'absence non compensables
  - 3.2.3 Jours de Pont
  - 3.2.4 Jours supplémentaires pour décalage
  - 3.2.5 Congés du personnel originaire d'un département ou territoire d'outre-mer
- ⇒ Article 3.3 - Absences pour événements exceptionnels
- ⇒ Article 3.4 - Congés pour événements familiaux
  - 3.4.1 Mariage
  - 3.4.2 Naissance
  - 3.4.3 Décès

⇒ Article 3.5 - Personnel assurant principalement et habituellement les charges de famille

- 3.5.1 Congés pour enfants de moins de 16 ans
- 3.5.2 Absences pour soigner un enfant malade
- 3.5.3. Enfants handicapés
- 3.5.4 Rentrée scolaire

⇒ Article 3.6 - Aménagement pour les femmes enceintes

- 3.6.1 Pause horaire
- 3.6.2 Aménagement d'horaire
- 3.6.3 Consultations prénatales
- 3.6.4 Congé légal de maternité
- 3.6.5 Congé parental d'éducation

⇒ Article 3.7 - Présélection et période militaire de réserve obligatoire.

#### **CHAPITRE IV - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

⇒ Article 4.1 - Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident

⇒ Article 4.2 - Indemnisation pour maladie ou accident

#### **CHAPITRE V - DUREE DU TRAVAIL**

⇒ Article 5.1 - Horaire collectif d'entreprise

⇒ Article 5.2 - Organisation et durée du travail.

#### **CHAPITRE VI - ENGAGEMENT ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE VII - FIN DE CARRIERE**

⇒ Article 7.1 - Congé de fin de carrière

- 7.1.1 Ouverture des droits
- 7.1.2 Barème
- 7.1.3 Prise du congé

⇒ Article 7.2 - Indemnité de départ en retraite

## **CHAPITRE I : CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

### **Article 1.1 - Champ d'application**

Les dispositions de la présente convention et ses avenants s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié de SCHNEIDER ELECTRIC S.A.. Les personnes liées par un contrat d'apprentissage ou de qualification, notamment dans le cadre du contrat Avenir Jeunes signé avec l'Etat bénéficient également de la présente convention et de ses avenants sauf dispositions contraires expresses, compte tenu des conditions particulières inhérentes à leur situation de formation alternée, et sous réserve de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles définissant spécifiquement leur situation.

Les formes contractuelles futures d'insertion par l'alternance ou par tout autre moyen dans le cadre de politique de développement de l'emploi n'entreront pas automatiquement dans le champ d'application de la présente Convention et ses avenants, mais feront l'objet d'un examen particulier par les parties signataires.

Les élèves du Lycée Paul Louis Merlin, eu égard à leur statut scolaire, ne sont pas couverts par la présente Convention et ses avenants.

### **Article 1.2 - Cadre juridique**

La présente convention est conclue dans le cadre des articles L 131.1 et suivants du Code du Travail.

Le texte de la convention et de ses avenants seront déposés au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et à la Direction Départementale du Travail des Hauts de Seine, conformément à l'article L 132.10 du Code du Travail.

### **Article 1.3 - Adhésion**

Conformément à l'article L 132.9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel représentatif au plan de l'entreprise qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

La notification de cette adhésion au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes lui donnera date.

### **Article 1.4 - Durée - Révision - Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une période non limitée à laquelle, cependant, il pourra être mis un terme par dénonciation des parties signataires, sous condition d'un préavis de trois mois et dans les conditions prévues à l'article L 132.8 du Code du travail.

Conformément à cet article, si la convention est dénoncée, elle continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, ou, à défaut d'accord, pendant un an.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la convention (modifications, aménagements) dans les conditions suivantes :

- La partie demanderesse envoie à l'autre un projet de modifications ou d'aménagements du ou des articles de la convention dont elle demande la révision.
- Dans les 15 jours qui suivent, sur convocation de la Direction, celle-ci et toutes les Organisations Syndicales, signataires ou non, se réunissent pour examiner les modifications ou aménagements proposés.
- Un délai de 3 mois, qui pourra être prolongé si cela s'avère nécessaire, sera ouvert pour la négociation.
- Les réunions de négociation se dérouleront dans des conditions de travail mises au point lors de la réunion initiale.

Conformément aux dispositions de l'article L 132.7 du Code du Travail, seules les parties signataires de la présente convention seront habilitées à signer l'accord collectif ou les avenants de modification. Ceux-ci entreront en vigueur au plus tôt dans les 15 jours suivant leur signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales non signataires dans les conditions prévues par la loi.

#### **Article 1.5 - Interprétation de la Convention**

- Tout différend d'interprétation qui pourrait résulter de l'application de la présente Convention et de ses avenants sera examiné par une commission composée, paritairement, de représentants de la Direction et de deux représentants de chacun des Syndicats signataires ou adhérents.
- Lorsque la commission aura émis un avis à l'unanimité, un procès-verbal, signé des membres présents de la commission, sera dressé et aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses avenants.
- Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, exposera les différents points de vue.

#### **Article 1.6 - Non-cumul**

Les dispositions de la présente Convention et de ses avenants seraient à valoir sur celles qui pourront résulter de l'application de décisions ou de conventions nationales, régionales ou locales .

Il est ainsi parfaitement convenu entre les parties que toute amélioration ultérieure législative, réglementaire ou conventionnelle, hors le cadre des présentes, n'entraînera nullement une revalorisation équivalente ou proportionnelle des dispositions contenues dans la présente Convention et ses avenants, sauf avenant exprès négocié entre les parties signataires.

#### **Article 1.7 - Modalités d'application et entrée en vigueur**

La présente convention et ses avenants se substitueront à compter du 1er janvier 1996 aux dispositions préexistantes dans les Sociétés d'origine des personnels de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. quelles que soient leur nature, leur mode de création et de mise en place et sous réserve de stipulations particulières et de modalités transitoires ci-après définies.

## **CHAPITRE II : CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES**

La présente convention et ses avenants ont pour objet de définir les avantages particuliers et spécifiques propres à l'entreprise, applicables au personnel entrant dans son champ d'application.

Ils complètent les règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en application des Conventions et accords collectifs de la Métallurgie.

Ils s'appuient :

- pour le personnel "Mensuels" (Ouvriers, Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise) sur la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques et connexes de la Région Parisienne, quelle que soit la localisation géographique des établissements de SCHNEIDER ELECTRIC S.A.,
- pour le personnel "Ingénieurs et Cadres" sur la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

## **CHAPITRE III : CONGES ET ABSENCES**

### **Article 3.1 - Droit et barème des congés payés**

#### **3.1.1 Congés légaux**

La détermination des congés payés légaux est effectuée sur la base de 25 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif pour une répartition du temps de travail hebdomadaire sur 5 jours ouvrés ou 10 demi-journées.

#### **3.1.2 Congés conventionnels d'ancienneté**

En plus des congés payés légaux définis ci-dessus, et conformément aux Accords Nationaux de la Métallurgie des 23 février et 18 mars 1982, des jours de congés seront attribués sur les bases suivantes :

- pour les "Mensuels"
  - 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
  - 2 jours après 15 ans " " "
  - 3 jours après 20 ans " " "
  
- pour les "Ingénieurs et Cadres"
  - âgés d'au moins 30 ans \*  
2 jours après 1 an d'ancienneté dans l'Entreprise
  - âgés d'au moins 35 ans  
3 jours après deux ans d'ancienneté dans l'Entreprise.
  - \* *A titre dérogatoire, cette condition d'âge ne jouera pas dans l'Entreprise.*

#### **3.1.3 Congés et absences supplémentaires d'entreprise**

- pour les "Mensuels"
  - Autorisations d'absence non compensables

Des autorisations d'absence rémunérées, seront accordées aux Mensuels et n'auront pas à être compensées, à concurrence de :

    - 2 jours pour les Mensuels ayant plus de 5 ans d'ancienneté,
    - 4 jours pour les Mensuels ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Ces jours sont à valoir sur les droits à permissions non compensables prévues par la Convention Collective des Mensuels des Industries des Métaux de l'Isère pour les salariés entrant dans son champ d'application géographique.
  
  - Jours de pont

Seront accordés aux Mensuels quelle que soit leur ancienneté 3 jours de ponts collectifs par an.

On entend, normalement, par pont, la journée comprise entre un dimanche et un jour férié, ou entre un jour férié et un samedi habituellement non travaillé.

- Jour supplémentaire d'ancienneté

Les Mensuels, lorsqu'ils atteignent 30 ans d'ancienneté dans l'Entreprise bénéficient d'un jour de congé qui s'ajoute aux congés conventionnels d'ancienneté ci-dessus

- pour les "Ingénieurs et Cadres"

Pour tenir compte des caractéristiques particulières de leur fonction, seront accordés aux Ingénieurs et Cadres :

- 4 jours de forfait jusqu'à 19 ans d'ancienneté
- 5 jours au-delà de 20 ans.

Les Ingénieurs et Cadres bénéficient également, comme les Mensuels, des jours de pont fixés collectivement qui ne s'imputent pas aux jours de forfait ci-dessus.

### 3.1.4 Barème

Les congés payés légaux, conventionnels et droit à congés et absences supplémentaires d'entreprise sont récapitulés ci-après :

Barème Mensuels:

Mensuels	Ancienneté					
	0 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 29 ans	30 ans et +
<b>Droit de base + ancienneté</b>	25	25	26	27	28	29
<b>Autorisation d'absence non compensable</b>	0	2	4	4	4	4
<b>Total</b>	25	27	30	31	32	33
<b>Pont</b>	3	3	3	3	3	3

Barème Ingénieurs et Cadres:

	Ancienneté				
	0 à 1 an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +
<b>Droit de base + ancienneté</b>	25	27 (28*)	27 (28*)	27 (28*)	27 (28*)
<b>Forfait</b>	4	4	4	4	5
<b>Total</b>	29	31 (32*)	31 (32*)	31 (32*)	32 (33*)
<b>Pont</b>	3	3	3	3	3

\* 1 jour supplémentaire d'ancienneté pour les Ingénieurs et Cadres âgés de plus de 35 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Le présent barème est établi en jours ouvrés pour une période de référence complète et à temps plein.

Lorsque la répartition du temps de travail hebdomadaire a lieu sur une durée inférieure à 5 jours ou 10 demi-journées ouvrés, les droits à congés, autorisations d'absence non compensables, jours de forfait, sont calculés en proportion, par rapport à la référence d'entreprise de 5 jours ouvrés par semaine, à l'exclusion des jours de pont en raison de leur nature. Le calcul est poussé à la deuxième décimale et l'arrondi se fait à la demi-unité supérieure.

La condition d'ancienneté ouvrant droit à un nombre supplémentaire de jours de congés s'apprécie à la fin de la période de référence.

Toutefois, si l'ancienneté est acquise entre le 1er janvier et le 31 mai, le salarié pourra bénéficier de ce supplément dès le 1er janvier de l'année en cours. Si elle est acquise entre le 1er juin et le 31 décembre, le salarié pourra bénéficier de ce supplément dès le 1er janvier de l'année suivante.

En ce qui concerne les autorisations d'absence non compensables, les droits sont acquis à compter de la date où la condition d'ancienneté requise pour ouvrir ces droits est remplie.

En cas de promotion d'un Mensuel à la catégorie Ingénieurs et Cadres, celui-ci bénéficiera des droits à congés et jours de forfait correspondant à sa nouvelle catégorie et ce à partir de sa promotion, ces nouveaux droits se substituant aux anciens.

### **3.1.5 Décompte**

Compte tenu de l'amplitude de la période et de l'étalement possible des dates de congés, il est expressément convenu, en application des dispositions de l'article L 223.8 al. 4 du Code du Travail, que les congés pris en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre ne donnent lieu à aucun supplément pour fractionnement, sauf dans le cas d'un décalage imposé par l'Entreprise (conformément aux dispositions de l'article 3.2.4 ci-après).

Les droits à congés et absences attribués par l'Entreprise étant globalement plus favorables que les droits à congés payés légaux, les parties conviennent que tous ces droits sont attribués et décomptés en jours ouvrés et emportent renonciation expresse et globale au décompte en jours ouvrables. Ainsi, un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé n'ouvre pas droit à l'attribution d'une journée supplémentaire, sauf s'il est compris dans une période de congés égale au moins à une semaine civile précédant le jour férié.

## **Article 3.2 - Mode de calcul et modalités de prise des droits**

### **3.2.1 Congés payés légaux, conventionnels et jours de forfait**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'acquisition des droits s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La période de prise des droits est fixée du 1er mai de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Toutefois, il est admis que ces droits excédant 20 jours ouvrés de congés légaux peuvent être pris par anticipation à compter du 1er janvier de l'année en cours dans la limite maximale des droits acquis au 31 décembre de l'année précédente.

Les dates des congés sont fixées en accord avec la hiérarchie conformément aux dispositions légales conventionnelles en vigueur et nécessairement consignées par écrit.

Comme pour les autorisations d'absences ci-après, les jours de forfait peuvent être pris en jour, 1/2 journée, ou heures.

### **3.2.2 Autorisations d'absence non compensables**

La période de prise de ces droits est fixée du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Ces absences peuvent être prises en jour, demi-journée ou heures. Elles ne sont pas cumulables avec la période du congé payé principal et ne sauraient être reportées l'année suivante.

### **3.2.3 Jours de pont**

Les dates des ponts seront arrêtées au sein de chaque Etablissement, ou éventuellement site géographique, en fonction des besoins des services et de l'organisation de la production, après consultation des Comités d'Etablissement. Ces ponts sont généralement fixés collectivement à date unique, pour tout le personnel de l'Etablissement ou du site. Ils pourront, toutefois, être fixés par roulement pour certains secteurs particuliers (Centre de distribution, Exploitation informatique, après-vente ...).

Quand l'année comporte moins de trois possibilités de ponts, les jours correspondants pourront être accolés à d'autres jours fériés.

La période de référence s'entend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Lorsque un jour de pont intervient pendant une journée habituellement non travaillée, compte tenu de l'horaire de travail du salarié, il n'est ni indemnisé ni récupéré.

Il ne peut y avoir de report des jours de pont à d'autres dates, sauf dans les trois cas suivants :

- absence simultanée pour congés payés, légaux et conventionnels, hors autorisation d'absence non compensable,
- présence le jour du pont, à titre exceptionnel, lorsque les nécessités de permanence l'exigent, sur décision du responsable d'unité et après qu'il ait été fait appel aux volontaires,
- absence simultanée, indemnisée au titre de la maladie, la maternité, ou accident de travail.

### **3.2.4 Jours supplémentaires pour décalage**

Si en cas de circonstances exceptionnelles, un décalage est imposé expressément par l'Entreprise après fixation des dates de congés payés et moins d'un mois avant la date prévue du départ, il est accordé les suppléments de congés suivants :

- 2 jours pour une semaine entière de congés décalés,
- 3 jours pour deux semaines entières de congés décalés,
- 4 jours pour trois semaines entières de congés décalés,
- 5 jours pour quatre semaines entières de congés décalés.

Les frais engagés par le salarié, avant qu'il ait eu connaissance de ce décalage, lui seront remboursés sur présentation de justificatifs (acompte pour location, billet d'avion ...).

Dans le cas exceptionnel où, sur la demande de l'employeur, un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une

durée nette de 2 jours. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés sur justificatifs.

### **3.2.5 Congés du personnel originaire d'un département ou territoire d'outre-mer**

Si la famille proche (conjoint ou enfant), réside en permanence dans le département ou territoire d'origine, il est admis que le salarié concerné puisse prendre en une seule fois l'ensemble des droits à congés et absences qu'il a acquis pour l'année ou, à titre tout à fait exceptionnel et dérogatoire, ne prendre ces droits qu'une année sur deux, en cumulant les droits relatifs à deux années consécutives, après demande de l'intéressé et sur accord écrit de l'entreprise.

Cette possibilité n'est ouverte que pour les droits acquis à l'exclusion de toute anticipation sur des droits à congés ou absences à venir.

## **Article 3.3 - Absences pour événements exceptionnels**

Certains événements tels que accident ou maladie brusque d'un proche parent, incendie, inondation, cambriolage, maladie de l'intéressé ne nécessitant pas un arrêt de travail, peuvent justifier l'absence d'un salarié.

La première journée d'absence ne donne lieu ni à retenue ni à récupération, après validation par la hiérarchie et sous réserve du bien fondé de la demande.

Si l'absence doit se prolonger au-delà de cette 1ère journée, elle sera traitée selon les dispositions légales et conventionnelles propres à l'événement (maladie du salarié, congé pour soigner l'enfant malade ...) ou, à défaut, après autorisation de la hiérarchie par imputation sur les congés payés légaux, conventionnels et supplémentaires, ou autorisation d'absence non rémunérée.

## **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 Mariage**

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

Tout père de famille bénéficie, à l'occasion de la naissance de chacun de ses enfants 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 (ou concubin notoire) ou d'un enfant ⇒ 5 jours
- En cas de décès des père, mère, frère et soeur ⇒ 2 à 3 jours<sup>(\*)</sup>
- En cas de décès d'un grand-parent ou petit-enfant ⇒ 2 à 3 jours<sup>(\*)</sup>
- En cas de décès d'un parent proche (beau-frère, belle-soeur, gendre, belle-fille, beau-père, belle-mère) ⇒ 1 à 2 jours<sup>(\*)</sup>
- En cas de décès d'un parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin) ⇒ jour des obsèques

<sup>(\*)</sup> 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...).

## Article 3.5 - Personnel assurant principalement et habituellement les charges de famille

Considérant que la personne qui assure principalement et habituellement les charges quotidiennes et pratiques de famille est la mère ou le père quand celui-ci élève seul ses enfants, les parties conviennent de l'attribution de droits à congés et absences spécifiques à cette personne, ci-après dénommée "chargé de famille".

Ces dispositions visent également les enfants confiés durablement, par décision de justice, à une mère ou un père seul.

### 3.5.1 Congés pour enfants de moins de 16 ans

Le chargé de famille a droit, chaque année, à deux jours de congé par enfant à charge de moins de 16 ans au 31 mai et vivant au foyer.

Ces droits sont acquis dès la naissance 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.

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

### 3.5.2 Absences pour soigner un enfant malade

Pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, il pourra être accordé au chargé de famille un congé spécifique.

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.

### **3.5.3 Enfants handicapés**

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

### **3.5.4 Rentrée scolaire**

Le chargé de famille, 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 qui sera rémunérée dans la limite de deux heures.

## **Article 3.6 - Aménagement pour les femmes enceintes**

### **3.6.1 Pause horaire**

A partir du 3ème 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, payée au taux du salaire réel.

### **3.6.2 Aménagement d'horaire**

Afin d'éviter toute bousculade, tout membre du personnel féminin soumis à des horaires fixes pourra, à partir du début du 3ème mois de grossesse, quitter son poste 5 minutes avant l'heure normale de sortie de midi et du soir.

### **3.6.3 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 payée au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité. Il en est de même pour les cours de préparation à l'accouchement.

### **3.6.4 Congé légal de maternité**

Le congé maternité 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 après l'arrivée de l'enfant au foyer, et 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'intéressée 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.

### **3.6.5 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.

Sous réserve de l'application des accords sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, 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 congédiement.

### **Article 3.7 - Présélection et période militaire de réserve obligatoire**

Après trois mois d'ancienneté, les salariés bénéficieront, sur justificatif, d'un congé rémunéré spécifique, déduction faite de la solde nette, pour participer au stage de présélection militaire, dans la limite de trois jours, ou pour participer aux périodes militaires de réserves obligatoires et non provoquées par l'intéressé.

## **CHAPITRE IV : MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

### **Article 4.1 - Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident**

Les dispositions ci-dessous s'entendent sous réserve de l'application des règles relatives à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail (hors accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle.

Toute maladie ou accident entraînant une interruption de travail doit être constatée par un certificat médical transmis à l'employeur au plus tard dans les deux jours suivant cette interruption.

Ces absences dûment justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de rupture du contrat de travail. Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, il sera fait application des dispositions prévues par la Convention Collective applicable à la personne concernée.

### **Article 4.2 - Indemnisation pour maladie ou accident**

En cas d'absence justifiée résultant de la maladie ou d'accident du travail, l'intéressé bénéficiera des droits et durées d'indemnisation prévus par la Convention Collective qui lui est applicable dans les conditions définies par celle-ci.

En tout état de cause, ces garanties ne pourront pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances qu'il perçoit, un montant supérieur au salaire net qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

A l'issue des droits à indemnisation à 100 % et au plus tôt au 31ème jour d'arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale sera assurée par le régime de prévoyance de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. conformément aux dispositions prévues par l'avenant n° 3 de la présente convention.

## **CHAPITRE V : DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 5.1 - Horaire collectif d'entreprise**

L'horaire collectif hebdomadaire de référence au sein de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. est de 38 heures 30 réparties sur 5 jours.

### **Article 5.2 - Organisation et durée du travail**

Les modalités régissant l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans chacun des établissements de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. sont fixées par l'avenant n° 4 de la présente convention.

## **CHAPITRE VI : ENGAGEMENT ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les règles applicables en matière d'embauchage, de période d'essai et de rupture du contrat de travail (préavis, licenciement, démission, départ à la retraite hors congé de fin de carrière tel que prévu au chapitre VII, heures de recherche d'emploi, ...) seront les dispositions légales et conventionnelles en vigueur et dont relève le personnel concerné, compte tenu de sa convention collective de rattachement (en annexe, pour mémoire).

Toutefois, il est expressément convenu qu'en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée, les élèves du Lycée Paul-Louis MERLIN bénéficient, au titre de l'ancienneté, de la reprise de leurs années de formation dans la limite de deux ans.

## CHAPITRE VII : FIN DE CARRIERE

Compte tenu de l'entrée de plus en plus tardive dans la vie active et de l'allongement du nombre de trimestres requis pour l'ouverture des droits à la retraite à taux plein, les parties sont convenues d'un aménagement de la fin de carrière des salariés permettant un allégement de leur temps de travail et favorisant une transition entre leurs années de pleine activité professionnelle et celles qui suivent leur départ à la retraite.

### Article 7.1 - Congé de fin de carrière

#### 7.1.1 Ouverture des droits

Tout membre du personnel partant à la retraite de sa propre initiative, de 60 à 65 ans, qui justifie de la date d'ouverture de ses droits à pension à taux plein du régime de vieillesse de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires obligatoires et qui s'engage à demander la liquidation de ses droits à retraite à cette date, bénéficie d'un droit à congé de fin de carrière variant en fonction de son ancienneté dans l'Entreprise.

Le droit à congé de fin de carrière est également ouvert aux membres du personnel qui ne bénéficieraient d'une retraite qu'à taux minoré compte tenu d'une carrière incomplète, sous réserve qu'ils s'engagent à liquider leur retraite au terme du congé. L'attribution de ce droit emporte renonciation au bénéfice du barème de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Les salariés intéressés en feront la demande au plus tôt, auprès de leur service de personnel et au moins un mois avant la date de début envisagé du congé de fin de carrière, quelque soit les modalités de prise de celui-ci, compte tenu du délai de mise en oeuvre du congé. Le congé ne pourra être refusé ou différé, sauf situation exceptionnelle résultant d'une décision de l'Entreprise.

#### 7.1.2 Barème

La durée du congé est exprimée en nombre de mois, conformément au barème ci-dessous.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise dans l'entreprise à la date effective de départ volontaire à la retraite qui correspondra, dans tous les cas au plus tard, à la date d'ouverture des droits à taux plein tel que précisée ci-dessus.

CONGE DE FIN DE CARRIERE	
Années d'ancienneté	Durée du congé
0 - 4 ans	0
5 - 9 ans	2
10 - 14 ans	4
15 - 19 ans	6
20 - 24 ans	8
25 - 29 ans	10
30 - 34 ans	12
35 - 39	13
40 et +	14

### **7.1.3 Prise du congé**

Le congé est pris avant la date effective de départ à la retraite, soit sous la forme d'une dispense totale d'activité pour le nombre de mois tel que résultant du barème ci-dessus, soit à mi-temps dans la limite du double du droit à congé.

L'activité ainsi maintenue à mi-temps peut permettre de favoriser les activités de tutorat dans le cadre de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi et le transfert des connaissances et du savoir-faire pour participer notamment à des actions de formation avant le départ à la retraite.

En tout état de cause, le congé devra s'achever le jour du départ en retraite. A cette date, la totalité des droits à congé de fin de carrière devra être soldée. A défaut, les droits non consommés ne seront pas indemnisés, sauf si cette situation exceptionnelle résulte d'une décision de l'Entreprise.

Le congé de fin de carrière n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.

### **Article 7.2 - Indemnité de départ en retraite**

A défaut de prise du congé de fin de carrière, les salariés bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite.

Les règles relatives aux conditions et modalités de départ à la retraite restent soumises aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés concernés.

La présente Convention sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Elle comporte vingt et une pages numérotées de 1 à 21.

Sa signature est intervenue le 15 juin 1995 à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. et les Organisations Syndicales soussignées :

La Direction de SCHNEIDER ELECTRIC S.A.



M. Pierre REVENIAUD  
Directeur Général de la Division France



M. Bernard PEQUIGNOT  
Directeur des Ressources Humaines  
de la Division France

Les Organisations Syndicales  
représentées par :

C.A.T.

M. GOHORY 

M. OLLIVIER 

C.F.D.T.

M. FRANÇOISE DOREL 

M. Bernard DUPRÉ 

C.F.E./C.G.C.

M. SATRE-DUPLESSIS 

M. F. LÉON 

C.F.T.C.

Mme Nicole TEURLAY 

M. ROGER GUY 

C.G.T

M. MASELLA VITO 

M. BON Odile 

F.O.

M. ARNOULT G. 

M. ROTA P. 