

# Accord d'Entreprise de l'Entreprise Adaptée d'Annonay

## ENTRE :

**L'Entreprise Adaptée d'ANNONAY**, dont le siège est situé 863 Route de la Chomotte – BP 186 - 07100 ROIFFIEUX représenté par Madame Natascha LEONARD, en sa qualité de Directrice Générale de l'Adapei de l'Ardèche,

d'une part,

## ET :

**L'organisation syndicale CGT**, représentée par Monsieur David MORETTO, en sa qualité de délégué syndical,

d'autre part.

## PREAMBULE

Les dispositions particulières applicables à l'ensemble des sites de l'Entreprise Adaptée d'Annonay ont été mises en place par un accord en date du 18 décembre 2014 complété par ses avenants.

Cet accord ainsi que ces avenants ont été dénoncé en date du 17 mars 2023.

### **Article 1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié travaillant sur les différents sites de l'Entreprise Adaptée d'ANNONAY.

### **Article 2. Effets de l'accord**

Il est entendu que le présent accord remplace intégralement les précédentes règles applicables en vertu de l'accord en date du 18 décembre 2014 et ses avenants qui ont été dénoncés le du 17 mars 2023.

Le présent accord se substitue également à tous les usages ou décisions unilatérales qui auraient pu être créés sur les thèmes faisant partie du présent accord.

## **Sont donc applicables les dispositions ci-après :**

### **Article 3 - Congés pour événements familiaux :**

Les partenaires sociaux ont décidé de compléter les dispositions légales relatives aux congés exceptionnels pour événements familiaux, prévues aux articles L.3142-1 et L.3142-2 du code du travail.

Des congés payés supplémentaires et exceptionnels seront accordés au salarié, à sa demande et sur justification expresse, pour des événements d'ordre familial, dans les limites suivantes :

| <b>Nombre de jours</b>                                              | <b>Modalités d'attributions</b> |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Mariage ou la conclusion d'un PACS du salarié                       | 5 jours                         |
| Mariage d'un enfant                                                 | 2 jours                         |
| Mariage du frère ou sœur du salarié                                 | 1 jour                          |
| Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption | 3 jours                         |
| Décès d'un enfant                                                   | 5 jours                         |
| Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS                    | 5 jours                         |
| Décès père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur                | 3 jours                         |
| Décès grands parents, petits enfants                                | 2 jours                         |

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel, mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Le salarié qui n'utilise pas ses droits à congés pour événements familiaux ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice.

### **Article 4 - Salaires et classification des emplois**

Les salariés perçoivent un salaire mensuel brut de base au moins égal au SMIC. Les salariés à temps partiel perçoivent un salaire mensuel brut calculé au prorata de leur temps de travail.

Le classement s'effectue dans les emplois définis à l'Annexe 1 du présent accord.

Les salariés en poste au jour de la signature du présent accord se verront attribuer le salaire médian entre la fourchette basse et la fourchette haute correspondant à leur classement dans l'Annexe 1.

### **Article 5 - Primes :**

Des primes pourront être accordées aux salariés de l'entreprise adaptée selon le poste occupé.

### **Article 6 - Ancienneté :**

L'ancienneté des salariés au sein de l'Entreprise sera valorisée selon les conditions suivantes :

#### **Article 6-1 – Congés d'ancienneté**

| Ancienneté <b>(1)</b> | Congés ancienneté <b>(2)</b> |
|-----------------------|------------------------------|
| Après 5 ans           | 1 jours ouvrés               |
| Après 10 ans          | 3 jours ouvrés               |
| Après 15 ans          | 5 jours ouvrés               |

#### **Article 6-2 – Prime d'ancienneté**

| Ancienneté <b>(1)</b> | Prime d'ancienneté <b>(3)</b> |
|-----------------------|-------------------------------|
| 1                     | 1%                            |
| 2                     | 1%                            |
| 3                     | 1%                            |
| 4                     | 3%                            |
| 5                     | 3%                            |
| 6                     | 3%                            |
| 7                     | 4%                            |
| 8                     | 4%                            |
| 9                     | 4%                            |
| 10                    | 6%                            |
| 11                    | 6%                            |
| 12                    | 6%                            |
| 13                    | 7%                            |
| 14                    | 7%                            |
| 15                    | 7%                            |
| 16                    | 9%                            |
| 17                    | 9%                            |
| 18                    | 9%                            |
| 19                    | 10%                           |
| 20                    | 10%                           |
| 21                    | 10%                           |
| 22                    | 11%                           |

|    |     |
|----|-----|
| 23 | 11% |
| 24 | 11% |
| 25 | 11% |
| 26 | 11% |
| 27 | 11% |
| 28 | 11% |
| 29 | 11% |
| 30 | 11% |
| 31 | 11% |
| 32 | 11% |
| 33 | 11% |
| 34 | 11% |
| 35 | 11% |
| 36 | 11% |
| 37 | 11% |
| 38 | 11% |
| 39 | 11% |
| 40 | 11% |
| 40 | 11% |

**(1)** *Définition de l'ancienneté : l'ancienneté est calculée depuis la date d'entrée du salarié dans l'entreprise de manière continue et s'entend d'une ancienneté révolue. Les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ne sont pas prises en compte dans le décompte de l'ancienneté.*

**(2)** *Il est convenu que les congés d'ancienneté augmentent la durée des congés payés légaux, et sont soumis aux règles applicables en matière de congés payés. Le salarié doit remplir la condition d'ancienneté ci-dessus définie au 1<sup>er</sup> jour de la période d'acquisition des congés payés, pour ouvrir son droit à congés d'ancienneté*

**(3)** *Salaire de base brut mensuel hors primes*

### **Article 7 - Congés payés :**

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrés et sont appliqués selon les dispositions légales en vigueur.

### **Article 8 - Parcours professionnels et mobilité :**

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail et notamment par rapport à la lutte contre l'usure professionnelle, les parties conviennent de favoriser la mobilité interne des salariés.

Ainsi, l'expérience professionnelle **(1)** des salariés dans l'Entreprise sera valorisée par la faculté de se porter candidat dans le cadre de la procédure interne de recrutement de l'entreprise, et selon les conditions définies à l'annexe 1 du présent accord (grille des salaires – parcours professionnels).

Dans ce cadre, la Direction s'engage à diffuser en interne les postes disponibles dans l'entreprise par voie d'affichage.

Il est convenu que si les candidatures internes seront étudiées attentivement et prioritairement par la Direction, il n'en demeure pas moins que l'employeur restera libre de la candidature interne ou externe retenue au moment de l'embauche.

*(1) Définition de l'expérience professionnelle : elle est calculée depuis la date d'entrée du salarié dans l'emploi et de manière continue. Les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ne sont pas prises en compte.*

### **Article 9 – repos exceptionnels**

L'employeur pourra décider de libérer plus tôt les salariés présents dans l'Entreprise, la veille de certains départs en congés ou certains jours en fonction des besoins du service et des aléas du calendrier de l'année en cours.

### **Article 10 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 11 -Adhésion**

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.

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

### **Article 12 - Interprétation 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 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum d'un mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

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.

### **Article 13 - Suivi de l'accord**

Un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires de l'accord à l'occasion de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

#### **Article 14 - Clause de rendez-vous**

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

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 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 15 - Révision de l'accord**

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 6 mois 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 par courrier recommandé avec accusé de réception.

#### **Article 16 - Dénonciation 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 17 - Communication 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.

#### **Article 18 - Dépôt de l'accord**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'ANNONAY.

Au titre des formalités de dépôt, le présent accord est également communiqué en deux exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du CSE.

Le présent accord comporte 9 pages en tout.

#### **Article 19 - Information des salariés**

Les salariés sont informés du contenu du présent accord par affichage.

## **Article 20 - Publication de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Roiffieux, le 20 juin 2023.

En 5 Exemplaires originaux

### **Pour l'Association**

Madame Natascha LEONARD – Directrice Générale

### **Pour l'organisation syndicale CGT**

Monsieur David MORETTO – délégué syndical