

**AVANTAGES INDIVIDUELS ET COLLECTIFS  
APPLICABLES**

# **ANNEXE 1**

## **3 PONTS PAYES PAR AN**

La société SCG France SAS accorde 3 jours de ponts payés dans l'année à l'ensemble des salariés.

Les dates sont fixées par la direction en début d'année en fonction du calendrier.

## ANNEXE 2

### AMENAGEMENT HORAIRE SPECIFIQUE POUR LE PERSONNEL ICA

Le personnel cadre travaille sous le principe de travail au forfait. Il n'est pas soumis aux règles de l'horaire variable. Il a pour responsabilité de gérer son temps de travail, non pas en fonction d'un horaire, mais au regard de sa charge de travail, de la disponibilité exigée par sa fonction et de ses objectifs à atteindre. Il aménage et adapte celui-ci en accord avec son responsable.

Il dispose de **deux journées de congés de disponibilité par an**, à prendre en accord avec son responsable.

De plus, il bénéficie **d'une demi-journée de disponibilité par mois civil**, qu'il devra prendre après en avoir informé son responsable.

## ANNEXE 3

### CONGES D'ANCIENNETE

#### 1. PRINCIPE

Des congés d'ancienneté sont accordés à SCG France SAS, en fonction de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté individuelle.

#### 2. DROITS A CONGES D'ANCIENNETE POUR LE PERSONNEL TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN

##### 2.1 Personnel du coefficient K145 à 305 inclus

ANCIENNETE	CONGES ANCIENNETE
5 ans	1 jour
7 ans	2 jours
10 ans et plus	3 jours

##### 2.2 Personnel cadre et assimilé K335 et supérieur

ANCIENNETE	CONGES ANCIENNETE
1 an	2 jours
2 ans	3 jours
10 ans et plus	4 jours

Les congés d'ancienneté sont acquis en totalité pendant la période de référence (1er juin – 31 mai), dès que l'intéressé a acquis au moins 1 jour de droit à congé principal.

En cas de changement de statut (passage du coefficient 305 à cadre ou assimilé), les droits ouverts correspondent immédiatement aux droits du nouveau statut.

# **USAGES APPLICABLES**

## ANNEXE 4

### REPORT DES CONGES D'ANCIENNETE

Pour l'ensemble du personnel, les congés d'ancienneté peuvent être cumulés dans une limite maximale des 4 dernières années et de l'année en cours.

Ci-après le tableau définissant les droits à congés d'ancienneté ainsi que les reports maximum autorisés.

Le personnel âgé de 55 ans et plus pourra cumuler ses congés d'ancienneté sans limitation.

#### 1. PERSONNEL DU K145 A 305 INCLUS

<u>Années d'ancienneté</u>	<u>Acquisition d'ancienneté au 01/06 chaque année</u>	<u>Report max. autorisé</u>
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	0
6	1	1
7	2	2
8	2	4
9	2	6
10	3	7
11	3	9
12	3	10
13	3	11
14	3	12
15 et plus	3	12

#### Exemple :

Une personne du coefficient 145 à 305 entrant dans sa 10ème année d'ancienneté peut reporter au maximum 7 jours (2+2+2+1) et le report d'une année sur l'autre est limité d'une part au nombre de jours acquis dans l'année, et d'autre part au nombre de jours reportable.

## ANNEXE 4

### REPORT DES CONGES D'ANCIENNETE (suite)

#### 2. PERSONNEL CADRE ET ASSIMILE K335 ET SUPERIEUR

<u>Années d'ancienneté</u>	<u>Acquisition d'ancienneté au 01/06 chaque année</u>	<u>Report max. autorisé</u>
1	2	0
2	3	2
3	3	5
4	3	8
5	3	11
6	3	12
7	3	12
8	3	12
9	3	12
10	4	12
11	4	13
12	4	14
13	4	15
14	4	16
15 et plus	4	16

#### Exemple :

Un cadre entrant dans sa 5<sup>e</sup> année d'ancienneté peut reporter au maximum 11 jours (3+3+3+2), et le report d'une année sur l'autre est limité d'une part au nombre de jours acquis dans l'année, et d'autre part au nombre de jours reportable.

Exemple : un cadre ayant 12 ans d'ancienneté disposait de 5 jours reportables au 31 mai 1992. A compter du 1er juin 1993, il pourra reporter 9 jours, soit

- 5 jours déjà reportables,
- 4 jours acquis au cours de l'année 92-93.

## **ANNEXE 5**

---

### **ABSENCE POUR ENFANT MALADE**

Il est accordé, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, au maximum quatre jours par an, rémunérés, pour garder un enfant malade, quel que soit le nombre d'enfants. Cette période peut être prise en journée ou demi-journée.

Si l'époux et l'épouse (ou les 2 concubins en cas de concubinage notoire) travaillent tous deux dans l'entreprise, ils bénéficieront de quatre jours chacun.

Il faut, pour bénéficier de cette absence, que l'enfant "soit à charge", au sens de la sécurité sociale, c'est-à-dire avoir moins de 18 ans et présenter un certificat médical attestant la nécessité de garder l'enfant.

# **ANNEXE 6**

---

## **REPOS DES FEMMES ENCEINTES**

### **1. DEFINITION**

Un repos est accordé aux femmes enceintes pendant le temps de travail pour toutes les femmes effectuant un horaire supérieur à un mi-temps.

### **2. PROCEDURE**

Ce repos est accordé à compter de la réception par la DRH de la déclaration de grossesse.

Le repos peut être pris en début ou en fin de journée, ou dans l'entreprise pendant le temps de travail, à raison de :

- une demi-heure par jour dès la déclaration de la grossesse et jusqu'à la fin du quatrième mois,
- une heure par jour du début du cinquième mois jusqu'au congé prénatal.

# ANNEXE 7

---

## CONGES FAMILIAUX

### 1. CONGES MARIAGE

Ce congé est accordé sans condition d'ancienneté.

Les congés mariage sont de :

- 5 jours ouvrés pour le mariage de l'intéressé, proratisés en fonction du temps de travail,
- 2 jours ouvrés pour le mariage de son enfant.

Si un salarié se marie pendant la période prévue pour les congés annuels payés, il bénéficie du congé lors de l'événement et indépendamment du congé payé annuel.

### 2. CONGES DECES

Ce congé est accordé sans condition d'ancienneté.

Ce congé devra être pris au moment du décès et ne pourra, en aucun cas, être reporté si l'événement intervient pendant une absence autorisée ou non, rémunérée ou non. Dans ce cas, l'absence prévaudra sur le congé décès et l'intéressé perdra le bénéfice de ce congé.

Le congé ainsi défini est de :

- 4 jours ouvrés pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère ou du concubin (si le concubinage a été reconnu),
- 2 jours ouvrés pour le décès des beaux-parents, du petit-enfant, ainsi que du frère, de la soeur et des grands-parents de l'intéressé ou du conjoint (ou du concubin reconnu), ou du conjoint de l'enfant.

## ANNEXE 7

### CONGES FAMILIAUX (suite)

#### 3. DROITS A CONGES POUR LE PERSONNEL TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL

Pour le personnel travaillant à temps partiel, les droits ouverts pour événements familiaux se calculent de la même façon que pour l'ancienneté (en fonction de l'horaire effectué par rapport à un horaire à temps complet).

Ainsi le mariage, donnant droit à 5 jours de congés pour une personne travaillant à temps complet (colonne 5 j du tableau), donne droit à 3 jours pour une personne travaillant 3 jours (colonne 3j) et à 4 jours pour une personne travaillant 4 jours (colonne 4j) :

		Nombre de jours travaillés par semaine				
		1	2	3	4	5
. naissance		1	2	2	3	3
. mariage	. salarié	1	2	3	4	5
	. enfant du salarié	1	1	2	2	2
. décès	. conjoint, enfant, père, mère	1	2	3	4	4
	. beaux-parents, petit-enfant, frère, soeur, grands-parents de l'intéressé ou du conjoint, gendre, belle-fille ...	1	1	2	2	2

## **ANNEXE 8**

---

### **CONGE DEMENAGEMENT**

Sur présentation d'une pièce justificative, les membres du personnel bénéficient d'un congé pour emménager lors de l'embauche ou pour déménager, à raison d'un jour tous les trois ans.

Un imprimé de changement d'adresse doit être adressé au service Paye et Administration du Personnel.

L'intéressé doit également informer les divers organismes concernés : Sécurité Sociale, CAF ...

## ANNEXE 9

### TREIZIEME MOIS

#### 1. DEFINITION

Le treizième mois est une gratification annuelle égale au salaire mensuel de base du mois de novembre.

#### 2. CHAMP D'APPLICATION

Ensemble du personnel.

#### 3. PROCEDURE

- La *période de référence* pour l'attribution de cette prime est :  
1er décembre au 30 novembre de l'année suivante.
- Le *13è mois est payé au prorata du temps travaillé* de la façon suivante :
  - . **¼ en juin**, à condition que les intéressés aient **3 mois de présence au 1er juin**,
  - . **le solde en novembre**.
- Le salaire de référence est le salaire de base de juin pour le premier ¼ et le salaire de base de novembre pour le solde.

#### Exemples :

- a) Un salarié ayant 3 mois de présence (soit 90 jours) le 1er juin et un salaire de base de 9000F percevra en juin :

$$\frac{9000 \times 90^*}{180^{***}} \times \frac{1}{4} = 1125 \text{ F}$$

- b) Ce même salarié aura 9 mois de présence (soit 270 jours) le 1er décembre et percevra donc en novembre :

$$\frac{9000 \times 270^{**}}{360^{***}} = 6750 - 1125 = 5625 \text{ F}$$

#### 4. ABSENCES PAYEES

Aucune réduction sur le 13è mois.

\* nombre de trentièmes (jours) acquis au cours de la période considérée (1/12 au 31/05, soit 180 jours)

\*\* nombre de trentièmes acquis au cours de la période considérée (1/12 au 30/11 soit 360 jours)

\*\*\* nombre de jours correspondant à la période d'acquisition (1/12 au 31/5) et (1/6 au 30/11)

## ANNEXE 9

### TREIZIEME MOIS (suite)

#### **5. ABSENCES PAYEES PARTIELLEMENT OU NON PAYEES N'ENTRAINANT AUCUNE REDUCTION DU MONTANT DU 13EME MOIS**

- maladie : tant qu'il y a indemnisation à 100% et 75% pour les coefficients 145 à 395 inclus, 100% et 50% pour les cadres (dans la limite d'une durée maximale d'un an).
- maternité : totalité de la période légale, y compris les éventuels 15 jours dits "pathologiques",
- disponibilité : à concurrence de 3 jours par trimestre, soit 12 jours pendant la période de référence,
- congé formation syndicale,
- congé pris dans le cadre de la formation continue ou congé examen,
- accident de travail ou de trajet, tant qu'il y a indemnisation à 100% et 75% pour les coefficients 145 à 395 inclus, 100% et 50% pour les cadres (dans la limite d'une durée maximale d'un an).

#### **6. ABSENCES ENTRAINANT UNE REDUCTION DU MONTANT DU 13EME MOIS**

- maladie non payée,
- retards,
- absences injustifiées,
- mise à pied,
- congé parental,
- congé sans solde,
- service militaire,
- congé création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- mi-temps thérapeutique ...

Toutes les heures d'absence ainsi définies sont prises en compte.

Le 13<sup>e</sup> mois est calculé en 1/360<sup>e</sup>.

Les absences entraînant une réduction du 13<sup>e</sup> mois sont calculées en 1/30<sup>e</sup>.

## ANNEXE 9

### TREIZIEME MOIS (suite)

#### 7. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

Ces heures sont calculées en 1/30è et arrondies à l'entier supérieur. Le chiffre ainsi obtenu sera ajouté au calcul du 13è mois.

#### 8. EXEMPLE

Le 13è mois se calcule en 360è (12 mois x 30 jours).

Ainsi, une personne présente toute l'année ayant un salaire de base en novembre de 6000F brut, percevra :

$$\frac{6000 \times 360}{360} = 6000 \text{ F}$$

Si cette personne a effectué 40 h supplémentaires dans son année, son 13è mois sera majoré de la façon suivante :

a) La conversion des heures supplémentaires en 360è s'effectue de la manière suivante :

$$\frac{\text{Horaire théorique mensuel de la personne}}{30}$$

soit, pour une personne travaillant à temps complet :

$$\frac{169,65 \text{ h}}{30} = 5,65 \text{ heures} *$$

40 heures supplémentaires annuelles correspondent donc à :

$$\frac{40}{5,65} \text{ soit } 7,08/360\text{ème}$$

\* Il s'agit en fait du nombre moyen journalier d'heures de travail que l'on effectuerait si l'on travaillait 30 jours par mois.

## ANNEXE 9

### TREIZIEME MOIS (suite)

2) La majoration du 13<sup>è</sup> mois pour heures supplémentaires sera de

$$\frac{6000 \times 7,08}{360} = 118 \text{ F}$$

Le 13<sup>è</sup> mois versé à cette personne sera de 6118 F.

Si, en outre, cette personne a été malade en cours d'année pour une durée de 5 jours non payés (donc une maladie qui s'est prolongée après la période d'indemnisation par SCG France SAS), la réduction qui s'effectuera sur le 13<sup>è</sup> mois sera de :

$$\frac{6000 \times 5}{360} = 83,33 \text{ F}$$

Cette personne touchera donc, au titre de son 13<sup>è</sup> mois :

- 13 <sup>è</sup> mois	6000,00 F
- majoration pour heures supplémentaires	+ 118,00 F
- minoration pour maladie non payée	- 83,33 F
	-----
Total brut perçu	6034,67 F

# **ANNEXE 10**

---

## **MEDAILLES DU TRAVAIL**

### **1. DEFINITION**

La Médaille d'Honneur du Travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués chez un à quatre employeurs au maximum, par toute personne salariée ou assimilée.

### **2. CONDITIONS D'OBTENTION**

La Médaille d'Honneur du Travail comporte 4 échelons :

- 2.1 La médaille d'argent décernée après 20 ans de service, ou à titre tout à fait exceptionnel, après 15 ans de service chez un seul employeur,
- 2.2 La médaille de vermeil décernée aux titulaires de la médaille d'argent, comptant 30 ans de service,
- 2.3 La médaille d'or décernée aux titulaires des deux précédentes, comptant 38 ans de service,
- 2.4 La grande médaille d'or décernée aux titulaires des trois précédentes, comptant 43 ans de service.

### **3. MONTANT DE LA PRIME**

SCG France SAS verse à chaque médaillé une prime de :

- 1000 F si l'intéressé a moins de 10 ans d'ancienneté,
- 2000 F si l'intéressé a plus de 10 ans d'ancienneté.

# **ANNEXE 11**

---

## **PRIME DE VACANCES**

**1000 F / AN ET PAYEE EN JUIN**

Cette prime est accordée aux non-cadres et aux assimilés.