

Extrait Convention Collective

ARTICLE 4 : PROTECTION DE LA MATERNITE, DE LA PATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS

Aménagement du temps de travail

Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical bénéficie, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans diminution du salaire net de base et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Complément de salaire

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la Société verse à la salariée concernée, la différence entre ce qu'aurait été le salaire mensuel net de base si elle avait travaillé et la valeur des indemnités journalières versées par la sécurité sociale retenues pour leur montant brut de charges sociales et celles versées dans le cadre d'un régime de prévoyance en vigueur au sein de la Société, et ce, dans les conditions suivantes :

-> pour les deux premiers enfants v sans condition d'ancienneté après un an d'ancienneté	12 semaines à 100% 16 semaines à 100%
> à partir du troisième enfant après un an d'ancienneté	26 semaines à 100%
pour les naissances multiples après un an d'ancienneté pour la naissance de jumeaux pour la naissance de triples ou plus	34 semaines à 100% 46 semaines à 100%

La condition d'ancienneté s'apprécie à la date de la déclaration de la grossesse.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge de la salariée et ils ne sont donc pas couverts par la garantie de salaire ci-dessus définie.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables durant le congé d'adoption ; la condition d'ancienneté d'un an s'apprécie à la date d'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption.

ARTICLE 5 : CONGES DE PATERNITE

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté au sein de la Société et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel net de base.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié et ils ne sont donc pas couverts par la garantie de salaire ci-dessus définie.

En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé ...), les dispositions du présent article deviendraient caduques et elles cesseraient automatiquement de produire ses effets.

ARTICLE 6 : ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISE

Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou la première journée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants.

Dans tous les cas, les absences parentales sont limitées à 6 jours par année civile et par salarié. Cette limite est portée à 9 jours par année civile et par salarié pour les salariés ayant trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer.

La Société devra être avisée, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l'enfant devra être produit.

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour la deuxième journée de maladie, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite prévue au 2^{ème} alinéa ci-avant.

Pour les conjoints travaillant tous deux au sein de l'entreprise, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.

ARTICLE 3 : TREIZIEME MENSUALITE

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit (hors accident de trajet), à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du Code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées, pour l'application des dispositions du présent article, à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année. Elle n'entraîne donc pas la réduction ci-avant précisée.

ARTICLE 8 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF MOYEN DE REFERENCE ET VOLUME ANNUEL DU TEMPS DE TRAVAIL

8.1 Dispositions pour les salariés employés à temps plein

- « Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence » :

Le Temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence est fixé à 35 heures pour un salarié employé à temps plein.

Ce temps est obtenu au travers :

d'une « Durée hebdomadaire moyenne de travail effectif » de 36 heures et de l'octroi de 7 jours ouvrés de repos supplémentaire en cas de travail effectif pendant toute la période annuelle de décompte du temps de travail en dehors des absences liées à la maternité ou à l'accident de travail dans la limite de 4 mois, à la prise des congés payés, des congés d'ancienneté, des jours fériés éventuellement chômés, des repos hebdomadaires, des jours de repos supplémentaire ou des temps non travaillés mais assimilés légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif au regard de la durée du travail. Ce nombre est réduit à raison de 7/12^{ème} jour ouvré par mois entier non travaillé au cours de cette période annuelle, les absences ci-avant visées n'étant pas prises en compte. Ces jours de repos supplémentaire sont accordés au titre de la réduction du temps de travail à 35 heures en moyenne.

ARTICLE 20 : VOLUME DU FORFAIT ANNUEL JOURS

La référence annuelle de travail pour les salariés travaillant à temps complet dans le cadre du « forfait annuel Jours » est de 215 jours travaillés (journée de solidarité incluse).

Ce forfait tient compte :

- de 2 jours de repos hebdomadaire,
- des jours ouvrés de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de réduction du temps de travail (JRTT)
- des jours fériés chômés correspondant à des jours ouvrés,

Dans le cadre du forfait ainsi défini, il est garanti aux salariés concernés un nombre de 12 jours par journée entière. Ce nombre de JRTT est acquis en cas de travail effectif pendant toute la période de référence en dehors des absences liées à la maternité ou à l'accident du travail dans la limite de : congés payés, des congés d'ancienneté, des jours fériés éventuellement chômés, des repos hebdomadaires.