

La Présidente,

Sophie GAUGAIN

**PROTOCOLE D'ACCORD DE SUBSTITUTION
RELATIF AU STATUT DU PERSONNEL DU CED
DANS LE CADRE DU TRANSFERT DE LA DSP**

Entre les soussignés :

La Régie autonome « Centre d'Essais Dynamiques de Normand'Innov » représentée
par Madame Sophie Gaugain en sa qualité de Présidente du Syndicat Mixte,
D'une part,

Et l'ensemble du personnel du CED ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote
qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont la feuille d'émargement
est jointe au présent accord,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre de l'exécution de la délégation de service public (DSP) relative
à l'exploitation du Centre d'Essais Dynamiques (CED), les salariés ont été
transférés à la Régie autonome en application de l'article L1224-1 du code
du travail.

Ce transfert d'activité s'inscrit dans un objectif de continuité du service,
de maintien des compétences, de préservation des conditions d'emploi et de
sécurisation des relations de travail des salariés concernés.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'accompagnement du
transfert des salariés, les garanties applicables à ces derniers ainsi que
les dispositions collectives destinées à assurer la continuité des droits et
obligations.

Les parties à la négociation ont souhaité parvenir à un juste équilibre entre
l'intérêt des collaborateurs et celui du CED et c'est dans ces conditions,
que le présent accord a pour objet de définir les modalités d'organisation
et d'aménagement du temps de travail au sein du CED.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise dont l'effectif habituel
est inférieur à 11 salariés, le présent accord est soumis à l'approbation des
salariés dans les conditions prévues aux articles L.2232-21 et suivants du
Code du travail.

En conséquence, à compter de sa date d'entrée en vigueur, les dispositions
du présent accord se substitueront intégralement à celles des avantages et
usages internes, lesquels cesseront définitivement de produire effet dans
toutes leurs dispositions.

[illegible]

TITRE I - Dispositions générales

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE – OBJET – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités du statut collectif applicable aux salariés transférés dénommés dans les présentes « salariés transférés » et qui constituent un « groupe fermé » qui s'éteindra de lui-même lorsque les salariés le constituant ne feront plus partie de l'effectif.

Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du présent accord de substitution seront régis par les dispositions de la Convention collective des bureaux d'études « dite Syntec » (IDCC 1486).

Ils seront désignés comme « autres salariés » dans le présent accord.

Il est conclu dans le cadre de l'article L.2261-14 du Code du Travail et vaut accord de substitution.

Le présent accord de substitution met donc fin à l'application aux salariés transférés de l'ensemble des dispositions ayant fait l'objet de la dénonciation du 16 mars 2026 et résultant du statut collectif de la CCI Ouest Normandie.

ARTICLE 2 – FIN D'APPLICATION DU STATUT COLLECTIF DE L'ENTREPRISE

En application du présent accord de substitution, les usages, accords atypiques et engagements unilatéraux mis en place au niveau du CED qui seraient encore applicables à ce jour, dénommés dans les présentes « usages, accords atypiques et engagements unilatéraux » cesseront également de s'appliquer et de produire effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A compter de cette date, toutes les dispositions issues des accords et des usages, accords atypiques et engagements unilatéraux ne pourront plus être invoqués par les salariés transférés.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS DE SUBSTITUTION

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est substitué, aux accords, aux usages, accords atypiques et engagements unilatéraux :

- Les dispositions de la convention collective nationale des bureaux d'études dite « Syntec » (IDCC 1486) dans leurs versions étendues (c'est-à-dire les textes parus au Journal Officiel après arrêté ministériel d'extension).
- Les dispositions du présent accord dès lors qu'elles seraient plus favorables que les dispositions de la convention collective nationale des bureaux d'études dite « Syntec » (IDCC 1486).

TITRE II - Dispositions relatives à la durée et à l'organisation du travail

ARTICLE 4 - DUREE DU TRAVAIL

Article 4.1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés transférés du CED présents dans les effectifs au 16 mars 2026.

Sont expressément exclus du champ d'application de l'accord, les mandataires sociaux et les cadres dirigeants tels que définis à l'article L 3111-2 du Code du Travail.

Les dispositions de la CCN Syntec uniquement s'appliqueront aux « autres salariés », non issus du transfert de la CCI Ouest Normandie ou recrutés après le 16 mars 2026.

Article 4.2 - Définition du temps de travail effectif

L'article L.3121-1 du Code du travail stipule que « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Sont exclus du temps de travail effectif, les temps de repas, de pause (sauf indication contraire dans le présent accord) et de trajet entre le domicile et le poste de travail.

Les horaires de travail et leurs modalités d'organisation sont déterminés par l'employeur, dans le cadre des lois en vigueur.

Article 4.3 - Formes d'organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail est déterminée dans l'entreprise en fonction notamment de la nature de ses activités et des volumes de charges prévisibles. Cette organisation s'articule également autour des fonctions exercées par le salarié, des caractéristiques de son emploi en termes de responsabilités et de la spécificité de ses fonctions.

Les parties signataires du présent accord conviennent de déterminer la durée effective du travail pour un collaborateur à temps plein sur une base annuelle, dans la limite de 1600 heures par année civile (1er janvier-31 décembre) augmentée de 7 heures au titre de la journée de solidarité, en application de l'article L. 3133-7 du code du travail.

Il existe au sein de l'entreprise deux catégories de décompte de temps de travail :

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours et relevant de la catégorie des cadres dont le temps de travail ne peut être prédéterminé et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Article 4.4 - Programmation prévisionnelle du travail et délai de prévenance en cas de modification de l'organisation du travail

La programmation prévisionnelle du travail sera réalisée une fois par an au plus tard quinze jours avant le début de la planification de chaque année pour la période de l'année civile.

Les calendriers prévisionnels, de chaque service seront portés à la connaissance des salariés par voie électronique sur le réseau interne de l'entreprise.

Afin d'assurer la continuité de l'activité, les salariés seront informés de tout changement de leur durée du travail et de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement unilatéral doit intervenir.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être rapporté à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il est convenu que ces changements interviendront dans le cadre de la continuité de l'activité et notamment dans les cas suivants, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- Accroissement ou diminution d'activité ;
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Remplacement d'un salarié en cas d'absence imprévue ;
- Evolution des prévisions des capacités de production ;
- Dysfonctionnement des équipements.

Article 4.5 - Travail à temps plein pour les salariés non-cadre et cadre horaire

La durée du travail hebdomadaire à temps plein est de 38 heures de travail sur la semaine du lundi au vendredi.

Les samedis et dimanches peuvent être travaillés.

Il est rappelé que :

- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures ;
- La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 44 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives ;
- 11 heures de repos doivent séparer deux périodes de travail.

Toutefois, en raison des nécessités de service et des contraintes de fonctionnement internes liées à des circonstances exceptionnelles, le travail pourra être organisé différemment.

En contrepartie, et ce afin de ramener la durée annuelle de travail moyenne à 35 heures hebdomadaires, il est accordé aux salariés concernés 16 jours de réduction du temps de travail dits JRTT pour une année complète de travail, soit une acquisition de 1,33 JRTT par mois travaillé.

Les 16 JRTT seront pris par journée entière ou par demi-journée, selon la répartition suivante :

- 7 JRTT maximum sont fixés par la Direction sur des jours de pont ou accolés à des week-end selon le nombre de ponts disponibles.
- 9 JRTT devront être planifiés par le salarié en concertation avec son Responsable qui devra tenir compte des fluctuations d'activité et de la continuité du service.

Les JRTT doivent obligatoirement être utilisés au cours de la période annuelle de décompte à laquelle ils se rapportent, c'est-à-dire avant le 31 décembre de l'année de référence, il n'est pas possible de reporter des JRTT d'une année civile sur une autre. Concernant les congés légaux d'été, les RTT ne peuvent être posés que si le salarié n'a plus de congés payés.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, le nombre de JRTT est réduit proportionnellement au temps de présence du salarié. Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des JRTT auxquels il avait droit, celui-ci recevra une indemnité compensatrice égale aux JRTT acquis non pris. En cas de départ, une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.

Toute absence, quelle qu'en soit la raison à l'exception des jours fériés, des JRTT posés, des congés payés légaux ou conventionnels, suspend l'acquisition des JRTT au prorata temporis.

Article 4.6 - Travail à temps plein pour les salariés cadre au forfait jours

Le présent accord modifie le régime des conventions de forfait annuel en jours pour répondre aux besoins de l'entreprise et tenir compte de l'autonomie des salariés dans l'organisation de leur travail.

Les salariés relevant des catégories cadres et ingénieurs et disposant d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait annuel en jours.

La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est fixée sur l'année civile.

Le nombre de jours travaillés est fixé à hauteur 213 jours maximum par année de référence, incluant la journée de solidarité, pour les salariés justifiant d'un droit complet à congés payés et sous réserve du nombre de jours fériés chômés dans l'année de référence et des éventuels jours de repos supplémentaires résultant de la réduction du forfait.

Le temps de travail des salariés en forfait jours est décompté en journées ou le cas échéant en demi-journées.

L'employeur assure un suivi régulier du nombre de jours travaillés, de la charge de travail et du respect des temps de repos. Un entretien individuel est organisé au moins une fois par an afin d'évoquer la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et la rémunération.

Le salarié bénéficie du droit à la déconnexion et peut alerter sa hiérarchie en cas de surcharge ou de difficulté d'organisation.

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Pour en compenser les effets, leurs sont accordés 16 jours de repos compensateurs (JNT).

Les 16 JNT seront pris par journée entière ou par demi-journée, selon la répartition suivante :

- 7 JNT maximum sont fixés par la Direction sur des jours de pont ou accolés à des week-ends selon le nombre de ponts disponibles.
- 9 JNT devront être planifiés par le salarié en concertation avec son Responsable qui devra tenir compte des fluctuations d'activité et de la continuité du service.

Article 4.7 - Travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures de travail hebdomadaire.
Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

Les salariés à temps partiels bénéficieront des mêmes possibilités de promotion et de formation que les autres salariés de l'entreprise.
Les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par une réduction du temps de travail.

Afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur s'engage à étudier toutes les demandes de passage à temps partiel présentées par un salarié et tentera d'y répondre favorablement en prenant en compte la nature du poste et les nécessités de service.

La mise en place du temps partiel se fera dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas au congé parental d'éducation, dont la procédure est prévue par le Code du travail.

Article 4.8 - Horaires de travail en équipes

Le CED, est une société spécialisée dans la réalisation d'essais dynamiques qui souhaite adapter l'organisation du travail à son fonctionnement et son activité. C'est la raison pour laquelle, le présent accord collectif définit les modalités de mise en œuvre et l'organisation du travail en équipe afin d'absorber les variations d'activités, de maintenir la compétitivité par l'allongement de la durée d'utilisation du matériel de production avec le même effectif.

Aussi nécessaire qu'il soit, le travail en équipe alternante doit s'inscrire dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ainsi que de sa santé.

Les dispositions prévues dans le présent accord visent à définir les modalités et conditions de travail des salariés en horaire en équipe « 2x8 ».

Pour mettre en œuvre une organisation du temps de travail en « 2x8 », deux équipes doivent se succéder sur un poste de manière à couvrir la journée sauf exception pour la journée du vendredi.

Le personnel concerné est positionné sur une vacation différente chaque semaine suivant les dispositions de l'article ci-dessous.

Article 4.9 - Durées journalières de travail de référence

Le temps de présence rémunéré au cours d'une vacation « 2x8 » est fixé à 7H36 minutes de travail par jour soit 38H00 hebdomadaires.

ARTICLE 5 - CYCLES ET HORAIRES JOURNALIERS DE TRAVAIL

Au sens du présent accord, la notion de cycle s'entend de l'organisation des rotations.

La référence de gestion est le cycle qui est composé de deux rotations d'une semaine organisées de la manière suivante :

- **L'horaire journalier semaine A** en vacation du matin: du lundi au vendredi sur des plages horaires entre 05H00 et 13H30 avec une pause quotidienne de 20 minutes.
- **L'horaire journalier semaine B** en vacation d'après-midi : du lundi au vendredi sur des plages horaires entre 12H15 et 20H45 avec une pause quotidienne de 20 minutes

Le début d'un cycle doit coïncider avec le début de la semaine.

ARTICLE 6 – ORGANISATION DU TRAVAIL D'EQUIPE

Les salariés concernés travaillent en 2 équipes postées, les horaires sont établis sur la base de 8H00 de travail effectif par jour du lundi au jeudi et 7h le vendredi de travail effectif avec 20 minutes de pause journalière.

Ainsi, la notion de durée du travail s'exprime en distinguant temps de travail effectif et le temps de pause.

ARTICLE 7 – TEMPS DE PAUSE

Le temps de pause n'est normalement pas comptabilisé comme du temps de travail effectif et n'est pas rémunéré. Cependant, après négociations, les parties ont décidé de rémunérer le temps de pause de 20 minutes.

Ainsi les salariés soumis aux horaires d'équipes 2x8 bénéficieront d'un temps de pause rémunéré de 20 minutes par jour.

Ces pauses seront organisées en rotation dans l'équipe afin d'assurer la continuité de l'activité de production. Tout arbitrage sera effectué par le Responsable. L'organisation des pauses pourra donner lieu à contrôle par la Direction en cas de désorganisation du service.

ARTICLE 8 – MODALITES D'ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Le télétravail ainsi dénommé représente toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur ou du client de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les modalités d'organisation du télétravail applicables au sein de l'entreprise sont régies par les dispositions de l'accord de branche du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation du travail hybride.

En application de cette réglementation, le télétravail sera autorisé en fonction des postes éligibles à raison de 2 jours par semaine sur autorisation du Responsable.

Il est rappelé que le dispositif fondé sur la confiance est sur un degré d'autonomie suffisant, doit rester compatible avec le bon déroulement des missions, qu'il n'est pas dû en toutes circonstances.

L'employeur se réserve le droit de modifier l'organisation du télétravail chaque année en concertation avec les Responsables.

TITRE III - Conditions salariales, structure des emplois et classification

ARTICLE 9 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 9.1 – définition et majoration des heures supplémentaires

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée contractuelle du travail est considérée comme une heure supplémentaire.

Concernant les collaborateurs en décompte horaire du temps de travail, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande expresse de la Direction ou du Responsable direct.

L'employeur selon ses besoins et ses contraintes, pourra remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant par un repos compensateur.

En cas d'acquisition d'un repos compensateur de remplacement, il sera pris sous la forme d'une réduction en demi-journée ou journée de travail, dans les 6 mois de son acquisition et dans tous les cas dans l'année civile où il a été acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des heures de travail effectif seront décomptées à l'année et seront majorées selon le barème : 15% pour les 8 premières heures puis 25% au-delà.

N'est retenue pour l'application des majorations d'heures supplémentaires que le temps de travail effectif au prorata temporis en cas de départ ou d'arrivée en cours de période de référence.

L'employeur devra communiquer les nouveaux horaires au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Ce délai pourra être ramené à 1 jour ouvré en cas de circonstances exceptionnelles et notamment :

- Accroissement d'activité ;
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Remplacement d'un salarié en cas d'absence imprévue ;
- Evolution des prévisions des capacités de production ;
- Dysfonctionnement des équipements.

Article 9.2 – Contingent annuel d'heures supplémentaires

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires pour les salariés non-cadres qui relèvent de la classification ETAM de la CCN Syntec.

ARTICLE 10 – HEURES DE NUIT

Le travail de nuit est le travail réalisé entre 21 heures et 7 heures.

Les salariés effectuant des heures sur cette plage horaire bénéficieront d'une majoration de 25% de leur taux horaire de base dès lors qu'ils auront effectués 6 heures de travail consécutives de nuit.

ARTICLE 11 – PRIME D'EQUIPE

Les salariés relevant de la catégorie non-cadre bénéficieront d'une prime de 7% du salaire brut mensuel pour le travail en équipe 2x8.

ARTICLE 12 - TRAVAIL EXCEPTIONNEL DIMANCHE OU JOUR FERIE

Par renvoi aux dispositions conventionnelles de l'article 6.3 SYNTEC, Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100%.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100% de leur rémunération journalière.

ARTICLE 13 – MISE A LA RETRAITE

L'employeur peut interroger le salarié âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.

La demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans, l'employeur a la possibilité de mettre fin à son contrat en procédant à la mise à la retraite d'office. Dans pareil cas, l'employeur doit notifier son intention par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) dans un délai de quatre (4) mois.

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une mise à la retraite, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite calculée en application des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 14 – ALLOCATION FIN DE CARRIERE

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le cadre d'un départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite calculée en application des dispositions conventionnelles en vigueur.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite varie en fonction de l'ancienneté du salarié :

ANCIENNETE	MONTANT PRIME
0 à 5 ans	1 mois de salaire brut
Jusqu'à 10 ans	2 mois
15 ans et +	3 mois
20 ans et +	4 mois

Article 15 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les grilles de classification prévues dans le présent accord se substituent pleinement aux grilles de classification antérieurement applicables aux salariés transférés.

Dans le cadre du transfert des contrats de travail des salariés du CED, l'ancienneté acquise auprès de l'employeur d'origine a été intégralement reprise et conservée par le nouvel employeur, sans interruption ni perte de droits.

Afin de mettre en place les grilles de classifications de la CCN Syntec, il sera attribué à chaque salarié un niveau de classification correspondant à la fonction exercée en tenant compte notamment de son emploi occupé, et de son expérience.

Il est entendu que les dispositions applicables aux salariés transférés, le seront compte tenu de l'intégralité de leur ancienneté au sein de l'entreprise. Par exemple, le salarié devant bénéficier d'une prime d'ancienneté, celle-ci sera calculée en tenant compte de la date d'ancienneté du salarié et non de la date à laquelle le changement de statut lui ouvrant droit à cette prime est intervenue.

En application des dispositions de la CCN Syntec, un avenant au contrat de travail des salariés sera établi pour chacun d'entre eux précisant l'ensemble des modifications apportées par application du présent accord de substitution (Nouvelle convention collective applicable, statut, classification, rémunération, etc...).

La nouvelle convention collective et les classifications correspondantes figureront sur le premier bulletin de salaire édité après la signature du présent accord.

La nouvelle grille de classification est formée ainsi :

Catégorie	Position	Coefficient	Niveau hiérarchique	Autonomie
ETAM	1.1	240	Employé débutant	Très faible
ETAM	1.2	250	Employé	Faible
ETAM	2.1	275	Technicien débutant	Encadrée
ETAM	2.2	310	Technicien confirmé	Relative
ETAM	2.3	355	Technicien expert	Bonne
ETAM	3.1	400	Agent de maîtrise	Bonne
ETAM	3.2	450	Agent de maîtrise confirmé	Forte
ETAM	3.3	500	Agent de maîtrise supérieur	Très forte
Cadre	1.1	95	Cadre débutant	Faible
Cadre	1.2	100	Cadre junior	Encadrée
Cadre	2.1	105	Cadre confirmé	Bonne
Cadre	2.2	130	Cadre confirmé	Forte
Cadre	2.3	150	Cadre senior	Très forte
Cadre	3.1	170	Cadre confirmé	Très forte
Cadre	3.2	210	Cadre supérieur	Totale
Cadre	3.3	270	Cadre dirigeant	Totale

ARTICLE 16 - ELEMENTS DE LA REMUNERATION

La rémunération comprend :

- Le salaire brut de base payé mensuellement, qui ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel ;
- Une prime de vacances en application de la CCN Syntec (article 7.3) qui prévoit : « L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10% de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévus par la convention collective, au paiement d'une prime de vacances à tous les salariés de l'entreprise (...) en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en CDD, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence ».

ARTICLE 17 - MUTUELLE ET PREVOYANCE

Article 17.1 - Mutuelle

Le régime de complémentaire santé mis en place au sein de l'entreprise présente un caractère collectif et obligatoire, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et garanti a minima le respect du panier de soins défini par la réglementation.

La cotisation afférente à ce régime est prise en charge à hauteur de 70% par l'employeur, le solde étant supporté par le salarié.

Le régime peut, le cas échéant, prévoir la faculté d'extension aux ayants droit dans les conditions fixées par l'organisme assureur et la notice d'information remise aux salariés.

Article 17.2 - Prévoyance

Le régime de prévoyance applicable au sein de l'entreprise est régi par les dispositions de l'accord de branche SYNTEC relatif à la prévoyance du 27 mars 1997, telles que modifiées le cas échéant. Une notice d'information, détaillant les garanties et leurs modalités d'application est remise à chaque salarié dès l'embauche.

ARTICLE 18 - FRAIS REPAS

Afin de permettre aux salariés de bénéficier du restaurant interentreprise à proximité du lieu de travail, l'employeur prendra en charge le droit d'admission afin de bénéficier de la restauration collective en lieu et place des tickets restaurant et (vérifier l'intitulé sur les bulletins de salaire).

TITRE IV - CONGES ET ARRETS DE TRAVAIL

Article 19 - CONGES PAYES ANNUELS ET CONGES D'ANCIENNETE

Article 19.1 - Durée des congés payés et conditions d'attribution

La période d'acquisition et de pose des congés correspond à l'année civile, mais ils peuvent être pris au fur et à mesure de leur acquisition.

L'organisation des congés relève du pouvoir de direction de l'employeur et ceux-ci sont planifiés en concertation avec le Responsable. Il est tenu compte des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants et des congés du conjoint s'il travaille dans la même entreprise.

Les salariés relevant du groupe fermé et travaillant à temps complet ou partiel ont droit à 27 jours ouvrés de congés payés aux titres des avantages individuels acquis.

Les autres salariés ont droit à 25 jours de congés par période de référence complète, à raison de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif, tels que définis par la loi et par la convention collective. Les salariés ne justifiant pas d'une période de référence complète ont droit aux congés établis sur un prorata de 25 jours ouvrés arrondis à l'unité supérieure.

L'indemnité compensatrice de congés payés des salariés quittant la société avant la fin de leur période d'essai est calculée sur la période de travail selon les dispositions légales.

Pour l'appréciation des droits à congés payés, sont considérées comme périodes de travail effectif :

- Les périodes de congés payés,
- Les congés légaux de maternité / paternité,
- Les congés pour formation professionnelle,
- Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue par suite d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue par suite d'accident de la vie privée ou pour cause de maladie,

Les modalités de pose et de report des congés payés seront précisées par note de service.

Article 19.2 - Attribution des congés d'ancienneté

Les salariés transférés bénéficient de congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté au jour du transfert, selon le décompte suivant :

ANCIENNETE	DUREE DU CONGE SUPPLEMENTAIRE
>5 ans et <9 ans	1 jour
>9 ans et <13 ans	2 jours
>13 ans et <17 ans	3 jours
>17 ans et <21 ans	4 jours
>21 ans et +	5 jours

Article 19.2 - congés de fractionnement

En application des dispositions de la CCN Syntec (article 5.1 - 3°), il est prévu au présent accord, que « lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième (5e) semaine, est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires, dits de fractionnement, sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à trois (3) ou quatre (4) : un (1) jour ouvré de congés payés supplémentaire.
- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq (5) : deux (2) jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;

Article 19.3 congés pour évènements familiaux

Certains événements familiaux ouvrent droit à des jours de congés sans retenue de salaire, sous réserves de production des justificatifs requis (certificat médical acte de naissance, acte de décès, etc...) et correspondent aux événements suivants :

EVENEMENT	DUREE
MARIAGE / PACS	
Salarié.e	5 jours
Enfant du salarié ou du conjoint	2 jours
GROSSESSE ET PARENTALITE	
Examens médicaux obligatoires (salariée enceinte)	Selon besoins
Accompagnement conjoint aux examens prénatals	3 examens
Interruption spontanée de grossesse (avant 22 semaines), valable également pour le conjoint	2 jours
NAISSANCE / ADOPTION	3 jours
DECES (OBSEQUES)	
Conjoint, concubin, partenaire de PACS	5 jours
Enfant salarié ou conjoint	8 jours
Père, mère, frère, sœur	5 jours
Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur du salarié	3 jours
Autre ascendant ou descendant du salarié ou de son conjoint	3 jours
Personne à charge effective	8 jours
MALADIE D'UN ENFANT	
Annonce handicap / pathologie chronique / cancer d'un enfant du salarié ou du conjoint	2 jours
Enfant du salarié âgé de moins de 16 ans	3 jours par an
Enfant du salarié âgé de moins de 1 an	3 jours par an
Si le salarié a au moins 3 enfants de moins de 16 ans	3 jours par an
Déménagement du salarié	1 jour ouvré tous les 2 ans

Article 20 - JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail par an ne donnant pas lieu à rémunération supplémentaire.

La journée de solidarité est fixée dans le cadre de la période annuelle de référence qui correspond à l'année civile. Une mention relative à l'exécution de la journée de solidarité est portée sur le bulletin de paie du mois correspondant.

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 21 – MODALITES D'ADOPTION DU PRESENT ACCORD

Conformément aux dispositions des articles L.2232-21 et suivants du Code du travail, le présent accord a été soumis à l'approbation des salariés de l'entreprise.

L'ensemble des salariés relevant du périmètre d'application du présent accord a été informé préalablement :

- du contenu intégral du projet d'accord ;
- des modalités d'organisation de la consultation ;
- de la date du scrutin ;
- des conditions de vote garantissant le caractère personnel et secret du scrutin.

La consultation des salariés s'est tenue le [date du scrutin].

À l'issue du vote, le présent accord a été approuvé à la majorité des deux tiers des salariés ayant exprimé un suffrage valable.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 00/00/0000, sous réserve de l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

ARTICLE 22 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle dans les conditions prévues aux dispositions du code du travail. La révision fera l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'employeur en respectant un délai de préavis de 3 mois et la dénonciation sera notifiée individuellement à chaque salarié par lettre remise en main propre ou le cas échéant par lettre recommandée avec accusé réception, le cachet de la poste faisant foi.

ARTICLE 23 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par la direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Il y sera adjoint, une version Word anonymisée aux fins de publication sur le site Légifrance.

Un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du Conseil des prudhommes compétent.

Il fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble du personnel du CED par un avis d'information transmis par courrier et accessible sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à XXX, en 1 exemplaire original

Le XXXXXX

Pour la société XXX

signature