

ACCORD D'ENTREPRISE

CHAPITRE I - QUESTIONS GENERALES

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet de régler les rapports de travail entre la Société COCA-COLA BEVERAGES S.A., représentée par son Président-Directeur Général, et son personnel inscrit au Registre des effectifs, représenté par les organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise.

Il définit les droits et obligations respectifs des parties contractantes, étant entendu que les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec les dispositions présentes et futures de la Convention Collective Nationale des Activités de Production des Eaux Embouteillées et Boissons Rafraichissantes sans Alcool ci-après dénommée la Convention Collective.

ARTICLE 2 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an, à compter du 1er Janvier 1991.

Il sera applicable à partir du jour qui suivra son dépôt, en triple exemplaire, au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, avec un préavis de 3 mois avant la fin de la période contractuelle en cours.

ARTICLE 3 - REVISION / DENONCIATION

3.1. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes dans le courant du dernier trimestre civil de chaque année.

Toute demande de révision sera portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle comportera la révision des dispositions mises en cause, et contiendra des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer, au plus tard, dans un délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Pendant la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer le présent accord.

Les dispositions révisées et approuvées par les parties contractantes donneront lieu à des avenants qui seront déposés au Conseil des Prud'hommes de Paris.

3.2. Dénonciation

La dénonciation totale ou partielle de l'accord ne peut intervenir qu'après l'échec constaté de la procédure de révision par l'Inspecteur du Travail.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois avant son expiration.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application d'un nouvel accord.

ARTICLE 4 - ACCORDS ANTERIEURS

Les Sociétés SPBG et SRBG avaient signé des accords d'établissement qui sont annulés et remplacés par le présent accord à compter du 1er Janvier 1991.

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL ET

REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 5 - LIBERTE D'OPINION - LIBERTE SYNDICALE

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'Entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

COCA-COLA BEVERAGES S.A.s'engage à respecter toutes les dispositions légales et conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical dans l'Entreprise.

ARTICLE 6 - DELEGUES DU PERSONNEL

COCA-COLA BEVERAGES se conformera aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives aux élections des Délégués du Personnel et à l'exercice de leurs fonctions.



ARTICLE 7 - COMITES D'ETABLISSEMENT
COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

7.1 Comités d'Etablissement

COCA-COLA BEVERAGES S.A. réunira périodiquement les organisations syndicales de salariés représentées dans l'entreprise pour établir un protocole d'accord préélectoral qui fixera la répartition des Comités d'Etablissement ainsi que les modalités des élections des représentants du personnel au sein de ces Comités.

L'ensemble des dispositions concernant les élections des représentants du personnel et l'exercice de leurs fonctions dans les Comités d'Etablissements seront conformes aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La contribution versée par COCA-COLA BEVERAGES S.A. pour financer les activités sociales et culturelles de chaque Comité d'Etablissement est fixée à 0,8 % de la masse salariale annuelle brute des effectifs représentés dans chacun des établissements concernés.

De plus, COCA-COLA BEVERAGES S.A. versera une subvention de fonctionnement destinée à assurer le financement des moyens de fonctionnement administratif de chaque Comité d'Etablissement. Le montant de cette subvention est fixée à 0,2 % de la masse salariale brute de l'année en cours.

7.2. Comité Central d'Entreprise

Les élections des membres titulaires et suppléants, et la désignation des représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise, est rémunéré comme temps de travail.

Les frais de déplacements inhérents à la participation aux séances du Comité Central d'Entreprise sont à la charge de COCA-COLA BEVERAGES S.A.

CHAPITRE III - EMPLOI

ARTICLE 8 - EMBAUCHE

8.1. Demandes d'Embauche

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et conventionnelles en vigueur :

Tout candidat à l'embauche doit présenter :

- . une pièce officielle d'identité,
- . deux photographies d'identité,
- . le certificat de travail du dernier employeur,
- . la carte d'affiliation assurance maladie,
- . le livret militaire,
- . la carte de résident ou la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" pour les salariés ne possédant pas la nationalité française,
- . le permis de conduire pour les emplois nécessitant la conduite d'un véhicule,
- . éventuellement, copie des diplômes,
- . la justification éventuelle des pensions perçues à titre civil ou militaire,
- . s'il a été lié à son employeur précédent par un contrat particulier, l'intéressé doit impérativement, en avertir COCA-COLA BEVERAGES S.A. et lui communiquer copie du contrat.

8.2 Contrat de travail

L'embauche est signifiée sous la forme d'un contrat de travail précisant :

- . la fonction,
- . la date d'entrée,
- . le statut correspondant à la qualification,
- . la rémunération,
- . les conditions de la période d'essai,
- . la durée du préavis réciproque,
- . la convention collective applicable.

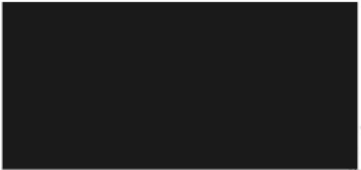
8.3 Période d'essai

La durée de la période d'essai est de :

- . un mois pour les ouvriers, employés,
- . deux mois pour les agents de maîtrise,
- . trois mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans préavis, ni indemnité.

A titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la durée initiale.



8.4. Confirmation d'embauche

La confirmation d'embauche est subordonnée :

- aux conditions de l'examen médical pratiqué par le Médecin du Travail de l'établissement ou de l'organisme accrédité,
- aux résultats de la période d'essai.

La confirmation de la qualification dans l'emploi est faite à la suite de la période d'essai.

8.5 Changement de domicile et de situation de famille

Tout salarié doit déclarer immédiatement, avec pièces justificatives à l'appui, tout changement survenu à sa situation telle qu'elle résulte des déclarations faites ou des pièces remises lors de l'embauche.

La dernière adresse indiquée constitue le domicile élu par l'intéressé, et les notifications officielles de la Société sont valablement faites à ce dernier domicile.

L'employeur ne peut être rendu responsable des perturbations dont pourrait souffrir le salarié dans le cas où les renseignements qu'il aurait donnés seraient inexacts, comme dans le cas où il n'aurait pas signalé un changement quelconque de situation dans un délai suffisant.

8.6 Modification du contrat de travail

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant soumis à l'accord de l'intéressé, précisant les éléments modifiés et la date d'effet.

8.7. Mutation à l'intérieur d'un même établissement

L'affectation du salarié embauché dans un établissement peut être modifiée par la Direction en fonction des nécessités des services et dans le respect de sa qualification et de sa rémunération et des dispositions légales.

8.8. Mutation dans un autre établissement

Une mutation peut s'opérer, par affectation auprès d'un autre établissement de la Société, après acceptation de l'intéressé. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité d'installation et de déménagement déterminée en fonction de la nouvelle implantation géographique et la situation de famille.

En cas de démission du salarié avant un délai de 12 mois suivant la date de mutation, le montant de la prime de grand déplacement est diminué par douzième au prorata temporis, cette déduction étant déduite du solde de tout compte.



Les mutations n'entraînent aucune perte de qualification, de rémunération et d'ancienneté.

Toute mutation auprès d'un autre établissement de la Société, sollicité par un employé, n'entraîne aucun remboursement de frais.

8.9 Toute mutation proposée au salarié à la suite de la suppression du poste auquel il était affecté et refusée par lui-même entraîne une rupture du contrat de travail à l'initiative de la Société, selon les dispositions de l'article L.321-1 du Code du Travail.

8.10 Affectation temporaire

L'affectation temporaire consiste à affecter un salarié à un poste occasionnellement vacant pour au moins une journée et pour une durée ne pouvant dépasser trois mois sauf cas de remplacement d'un malade longue durée.

Elle n'entraîne pas la titularisation au nouveau poste occupé, ni le changement de qualification.

L'affectation temporaire à un poste supérieur à la qualification de l'intéressé fera l'objet du paiement d'une prime de compensation.

ARTICLE 9 - RESILIATION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1 Toute démission et tout licenciement sont soumis aux prescriptions légales et conventionnelles en vigueur.

9.2 Préavis

La durée du préavis, en cas de résiliation du contrat de travail intervenant après expiration de la période d'essai et non motivée par une faute grave ou lourde, est fixée comme suit :

- Ouvriers, Employés :

- . un mois pour le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté,
- . deux mois pour le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté,

- Agents de maîtrise :

- . deux mois,
- . trois mois en cas de licenciement pour motif économique d'un salarié âgé de plus de 50 ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan social,

- Cadres :

- . trois mois,
- . quatre mois en cas de licenciement pour motif économique d'un salarié âgé de plus de 50 ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan social.

Aucun préavis n'est dû, en cas de rupture du contrat de travail pour cas de force majeure, ou par suite d'une faute grave ou lourde du salarié.

9.3 Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, celui-ci est autorisé, afin de rechercher un nouvel emploi et sous réserve d'une ancienneté d'au moins six mois, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures dans la limite de 24 heures par mois de préavis en cas de démission et de 39 heures par mois de préavis en cas de licenciement. Ces heures peuvent être groupées dans l'intérêt du service ou du salarié, après entente avec l'employeur.

Sauf dans le cas de départ volontaire ou de faute grave ou lourde, ces heures sont rémunérées.

9.4. Indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement perçues par le salarié sont fixées selon les barèmes suivants :

NON CADRE

de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10ème de mois par année entière d'ancienneté,

de 10 à 15 ans d'ancienneté : 3/10ème de mois par année entière d'ancienneté,

+ de 15 ans d'ancienneté : 4/10ème de mois par année entière d'ancienneté,

BASE : le salaire à prendre en considération est le salaire de base majoré de l'incidence du 13ème mois,

PLAFONNEMENT : Le montant total de l'indemnité de licenciement est plafonné à 10 mois de salaire de base majoré.

MAJORATION
POUR AGE : + de 50 ans = 20 %



CADRES

de 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10ème de mois par année entière d'ancienneté

de 5 à 10 ans d'ancienneté : 3/10ème de mois par année entière d'ancienneté

de 10 à 20 ans d'ancienneté : 4/10ème de mois par année entière d'ancienneté

+ de 20 ans d'ancienneté : 6/10ème de mois par année entière d'ancienneté.

BASE : le salaire à prendre en considération est le salaire de base majoré de l'incidence du 13ème mois

PLAFONNEMENT : le montant total de l'indemnité de licenciement est plafonné à 14 mois de salaire de base majoré.

MAJORATION de 45 à 50 ans + 10 %
POUR AGE : + de 50 ans + 25 %

9.5. Départ en retraite

Le départ en retraite du salarié est soumis aux prescriptions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de fin de carrière, selon le tableau suivant :

ANCIENNETE

INDEMNITES*

de 2 à 10 ans	1 mois
de 10 à 15 ans	3 mois
de 15 à 20 ans	4 mois
de 20 à 25 ans	5 mois
de 25 à 30 ans	6 mois
+ de 30 ans	8 mois

* dernier salaire de base mensuel majoré de l'incidence du 13ème mois.



CHAPITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 10 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le personnel est tenu de respecter le Règlement Intérieur.

La durée légale du temps de travail est de 39 heures par semaine. Cependant, l'horaire de travail effectif peut être adapté aux nécessités du service et en fonction des postes occupés dans le respect de la législation en vigueur. L'activité de COCA-COLA BEVERAGES S.A. est sujette à des variations liées au caractère saisonnier de la consommation et de la production et au caractère inopiné des opportunités commerciales. C'est pourquoi, chaque établissement peut établir une modulation des horaires pour chaque catégorie de son personnel dans les limites fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

10.1 Heures supplémentaires

Les heures travaillées au delà de 39 heures hebdomadaires donnent droit à une majoration de :

- 25 % jusqu'à une limite de 47 heures,
- 50 % au delà de 47 heures.

10.2 Travail de Nuit

Le personnel travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficie d'une majoration du salaire horaire de base de 40 %

Le personnel de gardiennage ne bénéficie pas de cette majoration.

10.3 Travail posté - Horaires Spéciaux

La mise en place du travail posté et des horaires spéciaux est soumise aux prescriptions légales et conventionnelles.

Les dispositions particulières relatives aux contreparties sont fixées selon un barème prévu en annexe du présent accord.

10.4 Repos Hebomadaire

Le personnel bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la loi, ce repos étant habituellement donné le dimanche, sauf cas particulier inhérent à la profession.



1

Les salariés travaillant exceptionnellement un dimanche ou un jour de fête légale perçoivent une majoration de salaire de 100 % sur le salaire de base. Cette majoration ne se cumule pas avec celle qui pourrait être due au titre de la rémunération pour heures supplémentaires.

Il est précisé toutefois que le personnel affecté aux événements spéciaux, travaillant le dimanche ou un jour férié ne bénéficie pas de cette majoration mais a droit à un jour de congé à prendre dans la semaine.

10.5 Travail des femmes et des jeunes

Les conditions particulières aux femmes et aux jeunes sont définies par la législation en vigueur.

10.6 Hygiène et Sécurité

L'hygiène et la sécurité sont assurées dans la Société conformément aux textes en vigueur, au Règlement Intérieur et notes de services affichés dans les établissements.

Les modalités de leur application sont respectivement étudiées en liaison avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail des établissements correspondants.

10.7 Vêtements de travail

Certains salariés reçoivent, du fait de la nature de leur fonction, des vêtements de travail. Ceux-ci restent la propriété de la Société.

Ces vêtements de travail doivent obligatoirement être portés pendant toute la durée du travail, ou à l'occasion des Evénements Spéciaux qui leur sont indiqués, et n'être utilisés qu'à cet effet.

Ils sont entretenus par leurs utilisateurs, à l'exception de ceux utilisés par le personnel des unités de production.



CHAPITRE V - REMUNERATION

ARTICLE 11 - SALAIRE

11.1 Le salaire représente la rémunération du travail effectif consacré à la Société, il comprend divers éléments détaillés sur le bulletin mensuel de salaire.

Les éléments susceptibles d'entrer dans la composition du salaire sont :

- le montant de base sur salaire fixe mensuel,
- les heures supplémentaires,
- les commissions,
- les primes diverses (ancienneté, transport etc ...),
- les éléments exceptionnels tels que : qualifications, correctifs éventuels, rappels etc ...

11.2 Les acomptes sur salaire peuvent être versés, à titre exceptionnel, le 15 de chaque mois, et ne peuvent dépasser la moitié du salaire de base.

ARTICLE 12 - EVOLUTION SALARIALE

L'évolution des salaires tient compte des règlements en vigueur et des recommandations données au niveau de la Convention Collective, ainsi que des négociations annuelles salariales s'y afférant prises au niveau de la Société.

ARTICLE 13 - TREIZIEME MOIS

Le 13ème mois correspond au salaire de base du mois de Décembre abattu, le cas échéant, de la valeur des jours d'absences non rémunérés.

Le paiement est effectué par acompte au cours de la première quinzaine du mois de Décembre, avec régularisation sur le bulletin de salaire correspondant.

En ce qui concerne le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté, l'évaluation du 13ème mois est faite au prorata temporis de présence. Il en est de même en cas de départ de la Société avant le 31 Décembre.



ARTICLE 14 - PRIMES D'ANCIENNETE

Le personnel non cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté correspondant à un pourcentage du salaire de base en fonction de la grille suivante :

- de 3 à 6 ans d'ancienneté	: 3 %
- de 6 à 9 ans d'ancienneté	: 6 %
- de 9 à 12 ans d'ancienneté	: 9 %
- de 12 à 15 ans d'ancienneté	: 12 %
- + de 15 ans d'ancienneté	: 15 %

ARTICLE 15 - ANCIENNETE DU PERSONNEL APPELE SOUS LES DRAPEAUX

Le temps du Service National obligatoire est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté des salariés permanents ayant au moins six mois de présence dans la Société au moment de leur appel sous les drapeaux.

ARTICLE 16 - INDEMNISATION DES ABSENCES

GARANTIE DE SALAIRE

Les règles de garantie de salaire en cas d'absence justifiée telle que décrite à l'article 19 ci-dessous ont été définies après la signature de l'accord de prévoyance collective avec les A.G.F.

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, les salariés bénéficient d'un complément d'indemnisation sous les conditions suivantes :

- avertir l'employeur et justifier leur arrêt dans les conditions prévues à l'article 41 de notre Convention Collective Nationale,

- avoir à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté d'un an (sauf accident du travail ou maladie professionnelle) et de 6 mois pour le personnel ayant au moins 3 enfants à charge.

- être pris en charge par la Sécurité Sociale,

- être soignés sur le territoire français ou dans un des autres pays de la CEE ou dans tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation,

- faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.



Le montant de l'indemnisation est égal à la différence entre

100 % du dernier salaire de base brut
et les indemnités payés par la sécurité sociale
ou tout autre régime social.

L'indemnisation commence, sous réserve de l'ancienneté ci-dessus, dès le premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, ou hospitalisation et au 2ème jour dans tous les autres cas.

L'indemnisation cesse d'être payée après le 60ème jour d'absence.

Il est rappelé qu'à compter du 61ème jour d'absence notre régime de prévoyance assure la continuité de la couverture à 100 % de la moyenne mensuelle des quinze derniers salaires bruts pendant la durée du maintien des prestations de la Sécurité Sociale, dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

En matière de paiement des indemnités d'absences, la subrogation n'est pas appliquée.

Dans l'éventualité de certains cas sociaux, les retenues salariales pour maladie ou accident peuvent, à la demande des intéressés, être effectuées le mois suivant l'absence.



CHAPITRE VI - ABSENCES

ARTICLE 17 - GENERALITES

Toute absence du personnel, à son poste de travail, doit faire l'objet :

- soit d'une autorisation préalable,
- soit d'une justification ultérieure,
- soit d'une information

à déposer auprès de son supérieur hiérarchique.

ARTICLE 18 - ABSENCES FORTUITES

En cas d'absence sans autorisation préalable, le salarié est tenu d'informer son employeur et de justifier le motif de son absence dans un délai de deux jours ouvrables.

Passé ce délai, l'employeur resté sans nouvelle de l'intéressé, lui adresse une demande de justification. Le défaut de réponse, dans un nouveau délai de trois jours ouvrables, est considéré comme une rupture de contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

La justification du salarié doit préciser le motif et la durée probable de l'absence.

ARTICLE 19 - ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

19.1 Les définitions des absences pour maladie ou accident ainsi que leur incidence sur le contrat de travail sont celles définies par les articles 41 et 42-I de la Convention Collective.

19.2 Dispositions concernant les mères de famille ou les pères de famille veufs ou divorcés

- | | |
|---|---|
| - maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou impossibilité justifiée de garde d'un enfant de moins de 10 ans | 1 jour par cas limité à 10 jours par an |
| - hospitalisation d'un enfant de moins de 10 ans | 1 ou 2 jours par cas limité à 10 jours par an |

19.3 Aménagement des horaires en faveur des femmes enceintes

A partir du 3ème mois précédant la date prévue de l'accouchement, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une période de 30 minutes, non cumulable, payée et chômée par jour ouvré à prendre en début ou en fin de journée.

ARTICLE 20 - JOURS FERIES

Les jours fériés dans l'entreprise sont :

- le 1er janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- le 15 août,
- le 1er novembre,
- le 11 novembre,
- le 25 décembre.

ARTICLE 21 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Des congés ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont autorisés au personnel de la Société pour les motifs familiaux et dans les limites ci-après, sous réserve de justification écrite et dans la mesure où elles sont prises au moment de l'évènement qui les détermine :

- | | |
|--|---------|
| - mariage du salarié | 5 jours |
| - mariage d'un enfant | 1 jour |
| - naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours |
| - décès du conjoint | 3 jours |
| - décès d'un enfant | 3 jours |
| - décès du père ou de la mère | 2 jours |
| - décès du frère ou de la soeur | 2 jours |
| - décès du beau-père ou de la belle-mère | 1 jour |
| - décès du beau-frère ou de la belle-soeur | 1 jour |
| - décès des grands-parents | 1 jour |

POUR LES APPELES DANS LE CADRE DU SERVICE MILITAIRE

- pré-sélection militaire : indemnisation du temps réellement passé au stage dans limite de 3 jours
- conseil de réforme : 1 jour



CHAPITRE VII - CONGES PAYES

ARTICLE 22 - DROIT

Tout salarié ayant au moins un mois de travail effectif dans la Société au cours de la période légale de référence (du 1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours) est bénéficiaire du congé annuel payé.

ARTICLE 23 - PERIODE

La période légale du congé annuel s'étend du 1er Mai au 31 Octobre. Toutefois, une fraction des congés peut être prise en dehors de cette période légale dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A la date du 31 Mai, les congés dont le droit a été ouvert au titre de l'année précédente doivent avoir été pris sous peine de déchéance.

ARTICLE 24 - DUREE

Pour chaque mois complet de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours), le salarié acquiert le droit à deux jours et demi ouvrables de congé payé, sans que ce droit puisse excéder 30 jours annuels ouvrables.

L'expression du droit annuel de congé étant définie dans la Société en jours ouvrés, il est fait référence à la table correspondante ci-après :

TRAVAIL EFFECTIF	NOMBRE DE JOURS DE CONGES	
	Jours ouvrables	Jours ouvrés
1 mois	2 jours 1/2	3 jours
2 mois	5 jours	5 jours
3 mois	7 jours 1/2	7 jours
4 mois	10 jours	9 jours
5 mois	12 jours 1/2	11 jours
6 mois	15 jours	13 jours
7 mois	17 jours 1/2	15 jours
8 mois	20 jours	17 jours
9 mois	22 jours 1/2	19 jours
10 mois	25 jours	21 jours
11 mois	27 jours 1/2	23 jours
12 mois	30 jours	25 jours

Sont considérés comme jours ouvrés, tous les jours de la semaine exceptés le samedi, le dimanche et les jours fériés.

ARTICLE 25 - MAJORATIONS STATUTAIRES
MAJORATIONS POUR ANCIENNETE

25.1 Les Agents de Maîtrise et les Cadres bénéficient de jours de congé supplémentaires au prorata des jours légaux acquis.

25.2 Les salariés bénéficient de jours de congé supplémentaires calculés selon l'ancienneté acquise au 31 Mai de l'année en cours.

ARTICLE 26 - FRACTIONNEMENT

La répartition des dates de congés payés sera faite de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de trois semaines de congés consécutives dans la période légale, s'il en manifeste la demande. En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué deux jours de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la cinquième semaine ne pourra être accolée au congé principal.

La durée maximale des congés payés dont peut bénéficier le personnel de la Société figure sur le tableau suivant :

EMPLOYES - OUVRIERS

ANCIENNETE	BASE	JOURS SUPPLEM. ANCIENNETE	FRACTIONNEMENT	TOTAL
- 2 ans	25	-	2	27
2 - 3 ans	25	2	2	29
3 - 5 ans	25	3	2	30
5 - 10 ans	25	5	2	32
+ 10 ans	25	6	2	33

pour

MAITRISE

ANCIENNETE	BASE	STATUTAIRE	JOURS SUPPLEM. ANCIENNETE	FRACTION.	TOTAL
- 3 ans	25	2	-	2	29
3 - 5 ans	25	2	1	2	30
5 - 10 ans	25	2	5	1	33
+ 10 ans	25	2	6	-	33

CADRES

ANCIENNETE	BASE	STATUTAIRE	JOURS SUPPLEM. ANCIENNETE	FRACTION.	TOTAL
- 5 ans	25	5	-	2	32
5 - 10 ans	25	5	2	1	33
+ 10 ans	25	5	3	-	33



CHAPITRE VIII - CONDITIONS D'EXECUTION
DU TRAVAIL

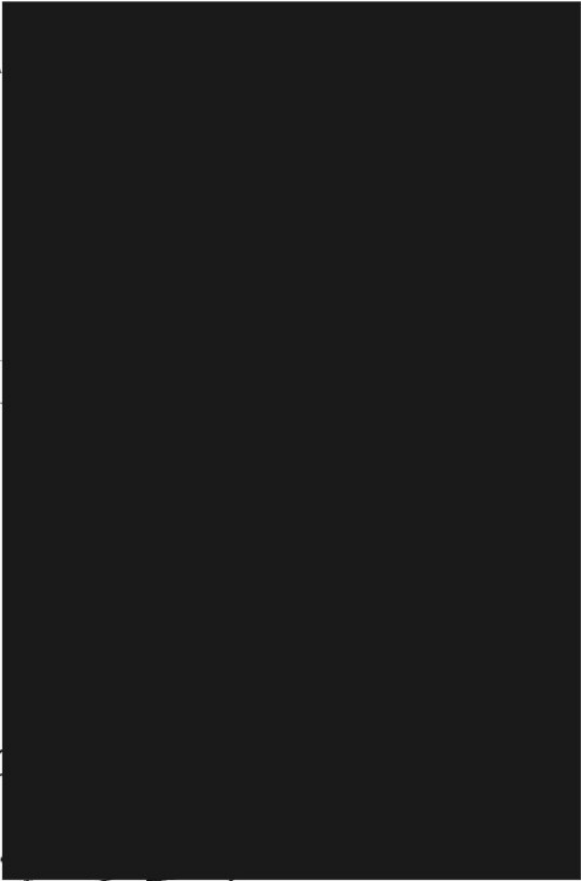
ARTICLE 27 - REGLEMENT INTERIEUR

Tous les salariés de la Société doivent se conformer au Règlement Intérieur.

Lors de l'embauche, tout nouveau salarié doit prendre connaissance du Règlement Intérieur ainsi que du présent accord.

Fait à Paris, le 10 Décembre 1990



Le Président-Directeur Général
Les Délégués du Personnel