

**I- GENERALITES**

**II- CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

**III- RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**IV- CONGES**

**V- REMUNERATION & AMENAGEMENT DU TEMPS  
DE TRAVAIL**

**VI- MALADIE & ACCIDENTS**

**VII- FORMATION**

**VIII- DEPLACEMENTS**

**IX- DEPLACEMENTS A L'ETRANGER**

**X- OBLIGATIONS MILITAIRES**

**XI- BREVETS D'INVENTION & SECRET  
PROFESSIONNEL**

**XII - MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL**

**ANNEXE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**REGLEMENT PORTANT**

**SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI**

**DU PERSONNEL SALARIE**

**DE CENTRALE LYON INNOVATION S.A.**



## TITRE I. GENERALITES

### Article 1<sup>er</sup>

Le présent document a pour objet de définir le statut du personnel salarié de le S.A. CENTRALE LYON INNOVATION (CLI), filiale majoritaire de l'ECOLE CENTRALE DE LYON dans le domaine de la gestion de la recherche et de certaines activités de relations de l'Ecole avec son environnement. Les rapports entre CLI et l'ECL sont régis pour l'essentiel par les dispositions du décret 85-1298 du 4 décembre 1985 et de la Convention-cadre ECL/CLI du 17/02/1998. CLI est une Société Anonyme à Conseil de Surveillance et Directoire qui est soumise aux règles générales du droit commercial, fiscal et social français.

En l'état actuel, les conditions d'emploi du personnel salarié de CLI ne dépendent que du droit du travail et du présent règlement adopté en Directoire de la Société. CLI exerce en effet une activité, répertoriée sous le code NAF 731 Z (Recherche Développement en sciences Physiques et Naturelles) qui ne fait pas partie des champs d'application de Conventions Collectives étendues notamment dans le secteur des activités scientifiques et tertiaires. A noter néanmoins que le présent règlement s'inspire directement des dispositions de la CCN N°3018 relative aux Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseils de manière à constituer un premier niveau de garanties sociales pour le personnel salarié de la Société.

Les dispositions du présent règlement s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique (E.Nie, CNRS...) seraient détachés à CLI et pour la durée de ce détachement, sauf certaines dispositions particulières et notamment celles relatives au préavis, à la retraite, au licenciement.

Elles s'appliquent aussi à des formes de collaborations salariées durables à temps partiel entre CLI et des personnes rémunérées principalement par une autre structure publique ou privée ou bénéficiaires d'une allocation d'étude ou de recherche pour autant que ce statut autorise à bénéficier d'un tel salaire de complément.

Par contre, elles ne s'appliquent pas aux relations ponctuelles (vacations) de collaboration qui pourraient s'établir entre CLI et des personnels statutaires Education Nationale ou CNRS pour des interventions qu'ils réaliseraient au delà de leur service normal avec l'autorisation formelle et préalable des responsables de leur structure de rattachement.

### Article 2

Pour l'application des dispositions du présent règlement sont considérés :

- a) comme ETAM, les salariés dont les fonctions d'employés, de techniciens ou d'agents de maîtrise sont définies en annexe par la classification correspondante
- b) comme IC, les ingénieurs et cadres diplômés ou praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi, par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans la branche d'activité à laquelle se réfère CLI et qui exercent effectivement des fonctions d'Ingénieurs et cadres telles qu'elles sont définies en annexe par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires de diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre de connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ou n'ayant pas les caractéristiques énoncées par cette classification (\*).

Ne relèvent pas non plus de cette classification mais de la classification ETAM, les employés, techniciens et agents de maîtrise coisants à une caisse des cadres au titre des articles IV bis et 36 de la CC de retraite des cadres du 14 mars 1947.

(\*) Cette exclusion concerne en particulier les personnes, sans expérience professionnelle, poursuivant leurs études universitaires dans le cadre d'un stage, effectué dans un laboratoire de l'ECL et collaborant en tant que salariés temporaires de CLI, à la réalisation d'un contrat de recherche sous l'autorité d'un Directeur de Recherche agréé par CLI.

### Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu à CLI et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

1) Est reconnu pour tous les salariés le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait que les membres du personnel appartiennent ou non à un syndicat, exercent ou non des fonctions syndicales.

Il s'engage à ne pas prendre de décisions discriminatoires en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, l'avancement ou le licenciement, en raison de leur sexe, leur situation de famille, leurs origines sociales ou raciales, leur handicap, leurs opinions ou confessions. Il s'engage également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et du personnel avec lequel ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

2) Des absences non rémunérées ou prélevées sur le crédit d'heures dont ils peuvent disposer seront accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer à leurs réunions statutaires

Ils devront en faire la demande au moins huit jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

3) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel (et du comité d'entreprise). Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de CLI sur leur lieu de travail, aux heures d'entrée et de sortie.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire.

La direction et les délégués syndicaux prendront en commun toutes dispositions utiles pour assurer, au moins semestriellement, au personnel en mission de longue durée pour raisons de travail, la transmission de l'information syndicale propre de l'entreprise.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

▪ **Article 4 - Délégués du personnel et comité d'entreprise**

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au comité d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Cependant si l'entreprise compte plus de vingt cinq salariés, les ingénieurs et cadres étant au moins au nombre de quinze, il est créé un collège spécial.

Les délégués du personnel pourront, dans les réunions avec l'employeur, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. De son côté l'employeur pourra se faire assister d'un représentant d'une organisation patronale. Dans ce cas, ils devront s'en avvertir réciproquement au moins vingt quatre heures à l'avance.

Dans le cas où il serait impossible d'appliquer les dispositions légales assurant des ressources stables au comité d'entreprise, faute de trouver des bases de référence dans les trois années précédant la prise en charge des oeuvres sociales par le comité d'entreprise, l'importance et la forme de participation de l'employeur au financement des oeuvres sociales feront l'objet au sein de CLI d'une négociation paritaire.

**TITRE II - CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

▪ **Article 5 - Contrat de Travail, visite médicale d'embauche, publicité du présent règlement**

Il sera remis à tout collaborateur au moment de son engagement un contrat de travail comportant notamment les indications suivantes :

- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonction occupée par l'intéressé ;
- classification et coefficient hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- conditions d'essai ;
- horaires de référence ;
- montant du salaire mensuel
- autres éléments éventuels de rémunération directe ou indirecte ;
- clause de mobilité géographique, le cas échéant ;
- clause de confidentialité.

Tout candidat à un emploi doit satisfaire à l'examen médical d'embauche. Si cet examen n'est effectué qu'au cours de la période d'essai et qu'il révèle une inaptitude à l'emploi considéré, l'employeur devra néanmoins respecter les dispositions relatives au préavis pendant la période d'essai.

Le texte du présent règlement sera communiqué à tout candidat retenu qui le demandera.

▪ **Article 6 - Offres d'emploi**

a) en cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur fera appel en priorité aux personnels employés dans l'entreprise ainsi qu'aux salariés "sur ressources propres" de l'ECL ou d'autres de ses filiales éventuelles susceptible d'occuper le poste.

b) l'employeur fera connaître ses offres d'emploi à l'ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) et, le cas échéant à l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres).

▪ **Article 7 - Période d'essai**

ETAM :  
Dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout employé, technicien ou agent de maîtrise est soumis à une période d'essai dont la durée pourra être prolongée exceptionnellement d'une période équivalente, après accord écrit du salarié.

Cette durée est fonction de la classification proposée au salarié :

- du coefficient 200 au coefficient 355 inclus, la période d'essai sera d'un mois, renouvelable aux conditions prévues ci-dessus ;
  - du coefficient 400 au coefficient 500 inclus, la période d'essai sera de deux mois renouvelable aux conditions prévues ci-dessus.
- La période d'essai ne sera pas observée dans le cas de réintégration prévue par la loi ou le présent règlement.

IC :

Sauf accord entre les parties précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout ingénieur ou cadre est soumis à une période d'essai de trois mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée après accord écrit du salarié.  
La période d'essai ne sera pas observée dans les cas de réintégration prévus par la loi ou le présent règlement.

▪ **Article 8 - Modification du contrat en cours**

- a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur.
- b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

### TITRE III - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ▪ Article 13 - Dénonciation du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat. Si nécessaire, cette disposition devra être adaptée dans le cas particulier des salariés à l'étranger.

La lettre de résiliation du contrat de travail se réfèrera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou du présent règlement.

Tout salarié licencié, quels que soit son ancienneté, la taille de l'entreprise et le motif de licenciement, sera convoqué à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne extérieure inscrite sur une liste établie par le Préfet quand il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Seuls sont exclus du champ d'application de l'entretien préalable, les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant dix salariés et plus dans la même période de trente jours, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le licenciement du salarié est notifié selon les modalités prévues au deuxième alinéa du présent article.

#### ▪ Article 14 - Préavis pendant la période d'essai

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé au prorata du temps passé pendant la période d'essai.

#### ▪ Article 15 - Préavis en dehors de la période d'essai

ETAM : La durée de préavis, dite aussi « délai-congé » est de un mois quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure.

C) Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation de travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assurer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part.

#### ▪ Article 9 - Modification dans la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L.122-12 du code du travail.

#### ▪ Article 10 - Contrats à durée déterminée

Le présent règlement est applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée dans le cadre de la législation en vigueur

#### ▪ Article 11 - Travail à temps partiel

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans sa lettre d'engagement ou dans tout avenant ultérieur.

Le présent règlement lui est applicable dans le cadre de la législation en vigueur.

#### ▪ Article 12 - Ancienneté

On entend par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est à dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs. Déduction est faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation est imputable à la démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou à une faute grave ayant entraîné son licenciement.

Les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre entrent intégralement en compte pour la détermination du temps d'ancienneté. Il en est de même des interruptions pour :

- périodes militaires obligatoires dans la réserve ;
- maladies, accidents ou maternité ( à l'exclusion des périodes d'incapacité de travail ininterrompue supérieure ou égale à six mois pendant lesquelles le contrat est suspendu) ;
- congés de formation ;
- congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachement auprès d'une filiale ;
- les autres interruptions du contrat donnant droit, selon les dispositions du code du travail, au maintien à tout ou partie de l'ancienneté.

Pour les ETAM classés aux coefficients hiérarchiques 400, 450 et 500, le préavis réciproque sera de deux mois quelle que soit leur ancienneté acquise.

Après deux ans d'ancienneté, la durée du préavis ne doit pas être inférieure à deux mois.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

IC : Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de trois mois quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

▪ Article 16 - Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis

a) Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de deux heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de démission ou de licenciement d'une part, et la fin d'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

b) En dehors de la période d'essai, pendant la durée du préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six jours ouvrés par mois pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée. Les heures d'absence sont fixées moitié au gré de l'employeur et moitié au gré du salarié moyennant avis réciproque. Une attention particulière sera portée aux salariés licenciés pour raison économique.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absence pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération. En outre, aucune indemnité particulière n'est due au salarié licencié qui n'utilise pas ces heures d'absence pour recherche d'emploi.

▪ Article 17 - Indemnité compensatrice de préavis

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir : cette rémunération comprendra tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à la durée du préavis effectivement travaillé.

De même, l'employeur pourra exiger le départ immédiat du salarié licencié. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis comme fixée ci-dessus ainsi que toute indemnité éventuellement due à l'intéressé en application du présent règlement et de son contrat personnel seront payés immédiatement en totalité, à la demande du salarié.

▪ Article 18 - Indemnité de licenciement - Conditions d'attribution

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins deux années d'ancienneté une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave ou lourde.

Cette indemnité sera réduite d'un tiers lorsque le salarié sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent et accepté par l'intéressé en dehors de l'entreprise.

Ce tiers restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

▪ Article 19 - Montant de l'indemnité de licenciement

ETAM : L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- pour une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans : 0,25 mois par année de présence ;
- à partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements successifs et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.

IC : L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

Après deux ans d'ancienneté, un tiers de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de douze mois.

Le mois de rémunération se calcule comme dans le cas des ETAM indiqué ci-dessus et les dispositions visant des engagements successifs sont également régies de la même manière.

▪ Article 20 - Départ en retraite

1 - Mise à la retraite :

l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail sans que cette résiliation soit considérée comme une démission ou un licenciement, de tout salarié, à partir de l'âge de soixante ans et dès lors que ce dernier, lors de son départ de l'entreprise, remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurances vieillesse.

L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent.

- 2- Départ à la retraite
- Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite. Il doit alors respecter le préavis suivant :
- un mois s'il a entre six mois et deux ans d'ancienneté
  - deux mois s'il a au moins deux ans d'ancienneté
- 3- La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions fixées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absences pour recherche d'emploi.

■ Article 21 - Régime de retraite

1. Régime de retraite complémentaire ETAM et cadres
- L'employeur doit obligatoirement adhérer pour ses salariés à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO.
- La cotisation portera sur la totalité des appointements pour les ETAM dans la limite du plafond fixé par l'ARRCO et sur la fraction de salaire inférieur ou égale au plafond d'assurance vieillesse de la sécurité sociale pour les cadres. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'ARRCO.
- Conformément à la délibération AGIRC du 16 juin 1988, les ETAM inscrits aux articles 4 bis et 36 du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ne sont pas visés par cet article pour la part de salaire excédant le plafond de la sécurité sociale.

2. Régime de retraite des cadres
- L'employeur doit obligatoirement adhérer à une institution de retraite de son choix affiliée à l'AGIRC pour les ingénieurs et cadres de l'entreprise.
- Le fait, pour un ETAM, d'être affilié à une caisse de retraites des cadres au titre des articles 4 bis et 36 n'entraîne pas l'application des clauses du présent règlement relatives aux IC.

■ Article 22 - Indemnité de départ en retraite

Une indemnité de départ en retraite est accordée au salarié dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 20.

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite :

- à cinq ans révolus : un mois, plus, à partir de la sixième année un <sup>vingt-cinq</sup> ~~quatre~~ de mois par année d'ancienneté supplémentaire avec un ~~plafond maximum de quatre~~ <sup>plafond</sup> mois.

Le mois de rémunération s'entend, dans le cas particulier, comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration pour heures supplémentaires au delà de l'horaire normal ni majoration de salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

TITRE IV : CONGES

■ Article 23 - Durée du congé

Tout salarié ETAM et IC ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à vingt cinq jours ouvrés de congés (correspondant à trente jours ouvrables). Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de cinq années d'ancienneté : un jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de dix années d'ancienneté : deux jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de quinze années d'ancienneté : trois jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de vingt années d'ancienneté : quatre jours ouvrés supplémentaires ;

indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, soit prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, et du 20 décembre au 5 janvier il sera attribué :

- deux jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq ;
- un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre.

▪ Article 24 - Conditions d'attribution des congés

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé *pro rata temporis* sur la base de vingt cinq jours ouvrés par an.

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre, l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.

Les salariés rappelés au cours de leurs congés pour motif de service auront droit, à titre de compensation, à deux jours de congés supplémentaires et au remboursement sur justification des frais occasionnés par ce rappel.

▪ Article 25 - Période de congés

Les droits à congés s'acquerraient du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de treize mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, et du 20 décembre au 5 janvier, soit établir des congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au minimum 3 mois à l'avance.

▪ Article 26 - Modalités d'application

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des jours de départ sera portée à la connaissance des intéressés deux mois avant leur départ.

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillant dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres de la même famille vivant sous le même toit travaillent dans l'entreprise, le congé leur sera accordé simultanément s'ils le désirent, dans la mesure compatible avec le service.

Si l'employeur ou le salarié, sous un délai inférieur à deux mois, exprime son désir de voir modifier les dates de congé initialement fixées, la modification ne peut intervenir qu'après un accord préalable entre les deux parties. Lorsque l'entreprise prend l'initiative de cette modification, elle s'engage à verser sur justificatifs un dédommagement correspondant aux frais éventuels occasionnés.

▪ Article 27 - Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- la période de congé de l'année précédente ;
- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application du présent règlement ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences exceptionnelles prévues par le présent règlement pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux ;
- les périodes de stages de formation professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le collaborateur absent pour l'un de ces motifs à la date prévue pour ses vacances pourra choisir entre la prise effective de congé au moment de son retour s'il a lieu avant le 31 mai et l'indemnité compensatrice correspondante.

▪ Article 28 - Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé pour un horaire normal de travail.

▪ Article 29 - Absences exceptionnelles

Des autorisations d'absence non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction d'appointements seront accordées au salarié pour :

- se marier : quatre jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : deux jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : un jour ouvré ;
- assister aux obsèques de ses ascendants : deux jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2<sup>e</sup> degré (frère ou sœur) : un jour ouvré ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : un jour ouvré.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1<sup>er</sup> degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge ses frais de déplacement dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente d'un personnel en séjour de travail étranger de longue durée (conditions minimales).

Les appointements minimaux relatifs à chaque emploi des ETAM sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques de valeurs du point de rémunération.

Les valeurs du point de rémunération sont examinés une fois par an et leur variation est décidée au minimum chaque fois que varient celles de la CCN de référence. Les nouvelles valeurs font l'objet d'une communication à l'ensemble du personnel.

Dans les barèmes des appointements minimaux garantis afférents aux positions définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure.

Pour établir si l'ETAM reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit en aucun cas être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité, d'intéressement, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux non plus que les remboursements de frais, les indemnités en cas de déplacement ou détachement, la rémunération des heures supplémentaires.

IC : Etant donné le rôle dévolu aux Ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées de manière rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements minimaux découlent des coefficients et des valeurs du point et correspondent à l'horaire légal de référence. Les valeurs du point sont fixées aux mêmes dates que pour celles des ETAM.

Les appointements des IC ont un caractère forfaitaire. Ce forfait dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'IC et englobe notamment les heures supplémentaires occasionnelles de l'IC et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des partenaires de travail.

Ce forfait devra être révisé si les conditions réelles de travail de l'IC entraînaient de façon permanente une diminution ou une augmentation de son temps de travail.

Dans l'horaire imposé aux IC, il sera tenu compte, en tout état de cause de la nécessité d'un repos hebdomadaire normal. Cette obligation se traduira, le cas échéant, par l'octroi de repos compensateurs.

Dans les barèmes des appointements minimaux garantis afférents aux positions définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées dans la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure).

Des autorisations d'absences exceptionnelles seront également accordées aux salariés pour tests préliminaires militaires obligatoires(\*). Toutefois le remboursement de ces jours d'absence sera limité à trois jours ouvrés et ne sera effectué que sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Les pères de famille ont droit, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, à un congé de trois jours ouvrés consécutifs ou non inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'entreprise s'efforcera de faciliter la prise de jours de congé au salarié devant impérativement s'absenter pour soigner un enfant malade de moins de douze ans déductible de ses droits à 50% et dans la limite de dix jours ouvrés d'absence dans l'année de référence.

▪ Article 30 - Congé sans solde

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur sur la demande de l'intéressé. Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux du présent règlement à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié pendant une suspension de contrat de travail, il devra aviser l'intéressé de sa décision suivant la procédure légale rappelée à l'article 13, et lui verser les indemnités prévues à l'article 19

▪ Article 31 - Primes de vacances

L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale de l'indemnité de congés payés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10% prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

(\* ) ou *jours de formation "civique"*

TITRE V - REMUNERATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

▪ Article 32 - Généralités

ETAM : La rémunération normale est basée sur des appointements mensuels calculés sur l'horaire légal, majorés ou minorés suivant que l'horaire normal de l'entreprise est supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Pour établir si l'ingénieur ou cadre reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus au paragraphe ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité, d'intressement, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux non plus que les remboursements de frais et les indemnités en cas de déplacement ou de détachement.

▪ Article 33 - Heures supplémentaires (des ETAM)

A- Rémunération des heures supplémentaires  
Les heures supplémentaires de travail contrôlées, effectuées par le personnel ETAM sont payées avec les majorations légales.  
Des repos compensateurs seront attribués conformément aux dispositions légales.

B- Contingent annuel

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires utilisables sans autorisation de l'inspecteur du Travail.

▪ Article 34 - Modulation indicative de la durée du travail

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation indicative annuelle de la durée du travail avec révision tous les trois mois, dans une amplitude de plus ou moins deux heures autour de 39 heures hebdomadaires, le salaire restant constant.

Le comité d'entreprise, (ou à défaut, les délégués du personnel) est consulté sur cette modulation.

▪ Article 35 - Travail exceptionnel de nuit du dimanche et des jours fériés

Si un ETAM est appelé à travailler en dehors de son horaire habituel, soit de nuit entre 22 heures et 6 heures, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 50%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

▪ Article 36-37-38 - Travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés - Equipes de suppléance

Ces articles sont sans objet à CLI.

▪ Article 39 - Classifications

1 - Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise :

Les classifications de ces catégories professionnelles figurent en annexe 1 du présent règlement. Si l'entreprise a des agents de maîtrise, ils sont classés dans le groupe 3 de la grille ETAM.

Ces classifications ont un caractère d'obligation.

a) la fonction remplie par l'ETAM est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b) l'ETAM dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

2 - Classification des ingénieurs et cadres :

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 du présent règlement.

La classification des cadres sera effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications ont un caractère d'obligation.

a) la fonction remplie par l'ingénieur ou cadre est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b) l'ingénieur ou cadre dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

▪ Article 40 - Bulletin de paie

le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'Etablissement ;
- son numéro de code NAF ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'il occupe ;
- la classification professionnelle du salarié et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires ;
- la référence à l'application du présent règlement en complément des règles générales du droit du travail ;
- la mention indiquant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.

TITRE VI - MALADIE - ACCIDENTS

▪ Article 41 - Absences maladie

a) Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 42

ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

- b) Si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié absent pour incapacité de travail constatée par certificat médical, l'employeur devra respecter les procédures prévues à cet effet.

Les appointements seront maintenus à l'intéressé tant qu'il sera malade dans les limites prévues à l'article 43.

A la fin de la période d'indemnisation, il sera payé au salarié licencié l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit en vertu des dispositions du présent règlement. Si avant la fin de la période d'indemnisation le salarié est rétabli, il pourra effectuer son préavis.

▪ Article 42 -

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt quatre heures, le salarié doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son absence.

Cet avis est confirmé dans le délai maximal de quarante huit heures à partir du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsqu'il assure un complément d'allocation maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le salarié par un médecin de son choix.

▪ Article 43 - Maintien temporaire de rémunération en cas d'incapacité temporaire de travail

ETAM :

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par un certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les ETAM recevront les allocations maladie nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des appointements ou fractions d'appointements fixés ci-dessous, les sommes qu'ils percevront à titre d'indemnité, d'une part en application des lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les lois sur l'assurance maladie, d'autre part, en compensation de perte de salaire éventuellement prises en charge par un tiers responsable de l'accident.

Les indemnités versées par le régime de prévoyance auquel a fait appel l'employeur viendront également en déduction.

Dans le cas d'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenus au service de l'employeur, les allocations ci-dessous sont garanties dès le premier jour de présence dans l'entreprise alors que dans les autres cas de maladie ou d'accident elles ne sont acquises qu'après un an d'ancienneté.

Dans ces autres cas de maladie ou d'accident :

- pour l'ETAM ayant plus d'un an d'ancienneté et moins de cinq ans :
- un mois à 100% d'appointements bruts ;
- les deux mois suivants : 80% de ses appointements bruts ;

▪ pour l'ETAM ayant plus de cinq ans d'ancienneté :

- deux mois à 100% d'appointements bruts ;
- le mois suivant : 80% de ses appointements bruts.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser les sommes nécessaires pour compléter ce que verse la sécurité sociale, et, le cas échéant, un régime de prévoyance, ainsi que les compensations de pertes de salaire versées par un tiers responsable, jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu net de toute charge, l'ETAM malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.

Si l'ancienneté fixée par l'un quelconque des alinéas précédents est atteinte par l'ETAM au cours de sa maladie, il recevra, à partir du moment où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fraction d'allocation fixée par la nouvelle ancienneté pour chacun des mois de maladie restant à courir.

Le maintien du salaire s'entend dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constatés par certificat médical.

Les allocations fixées ci-dessus constituent le maximum auquel l'ETAM aura droit pour toute période de douze mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

Pour les incapacités temporaires de travail supérieures à 90 jours consécutifs le relai des garanties sera assuré aux conditions prévues par le régime de prévoyance souscrit en application de l'article 45 du présent règlement.

IC :

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les IC recevront les allocations maladie nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des appointements ou fractions d'appointements fixées ci-dessous, les sommes qu'ils percevront à titre d'indemnité, d'une part en application des lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les lois sur l'assurance maladie, d'autre part, en compensation de perte de salaire d'un tiers responsable d'un accident.

Les indemnités versées par un régime de prévoyance auquel aurait fait appel l'employeur viendront également en déduction.

Dans le cas d'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenus au service de l'employeur, les allocations prévues ci-dessous sont garanties dès le premier jour de présence, alors que dans les autres cas de maladie ou d'accident, elles ne sont acquises qu'après un an d'ancienneté.

Cette garantie est fixée à trois mois d'appointements.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que verse la sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance, ainsi que les compensations de perte de salaire versées par un tiers responsable, jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu,

net de toute charge, l'IC malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.  
 Si l'ancienneté d'un an est atteinte par l'IC au cours de sa maladie, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des mois de maladie restant à courir.

Le maintien du salaire s'entend dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constatés par certificat médical.

Les allocations fixées ci-dessus constituent le maximum auquel l'IC aura droit pour toute période de douze mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

Pour les incapacités temporaires de travail supérieures à 90 jours consécutifs le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par le régime de prévoyance souscrit en application de l'article 45 du présent règlement.

#### **Article 44 - Maintien temporaire de rémunération en cas de maternité**

Les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et (le cas échéant) le régime de prévoyance.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction rémunérée du temps de travail de vingt minutes par jour.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les horaires de travail, le temps de travail ainsi perdu sera payé aux intéressées, qui devront prévenir leur employeur en temps utile.

Les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé sans solde (ou parental) dans le cadre de la législation en vigueur.

#### **Article 45 - Régime de prévoyance**

##### **a) Bénéficiaires**

Ce sont, sans sélection médicale,

- tous les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris dans les cas de suspension du contrat de travail, notamment pour maladie ou congé parental ;
- les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la mise en œuvre du présent règlement soit à la date du 01/07/99.
- les anciens salariés inscrits comme demandeurs d'emploi ou bénéficiaires des allocations de préretraite FNE, s'ils souscrivent à ce contrat de prévoyance dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;
- le conjoint ou concubin, bénéficiaire du versement du capital décès, s'il adhère, dans les six mois suivant l'événement, au régime de prévoyance, au titre des seules garanties capital décès et rente éducation.

##### **b) Garantie capital décès**

Nature : En cas de décès survenu avant le 65<sup>ème</sup> anniversaire, et sauf les adhésions exclues par le code des assurances, un capital décès est versé à ses ayants droit désignés ci-après.  
 Montant : Le montant du capital décès versé est égal à 150% du salaire annuel de référence  
 (\*) ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente.

Ayants droit :

- en premier lieu, au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant : au conjoint, à défaut, aux enfants par parts égales, à défaut, aux parents et à défaut aux grands parents, à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers.

(\*) Il s'agit du total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels du salaire soumis à cotisation limités aux tranches A, B et C des rémunérations.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du(des) bénéficiaire(s) de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

##### **c) Garantie invalidité absolue et définitive**

A partir de la date où le bénéficiaire est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans nécessitant l'assistance d'une tierce personne (3<sup>o</sup> catégorie du code de la sécurité sociale), il lui est versé par anticipation le capital décès prévu ci-dessus.

##### **d) Garantie rente éducation**

En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence est versée pour chaque enfant à charge.

Notion d'enfant à charge : sont considérés comme enfants à charge du bénéficiaire tous les enfants légitimes reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation sur les allocations familiales :

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sans condition ;
  - jusqu'à leur 25<sup>ème</sup> anniversaire pendant la durée :
    - de l'apprentissage ou des études
    - de l'inscription auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.
  - sans limitation de durée, en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21<sup>o</sup> anniversaire, les metant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.
- Par assimilation, sont considérés à charge les enfants légitimes à naître et nés viables et les enfants recueillis.
- Le montant de la rente éducation s'élève au minimum à :
- 8% du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 17 ans révolus,
  - 12% du salaire de référence par enfant à charge de plus de 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus.
- e) Garantie incapacité temporaire de travail**
- Il s'agit d'un arrêt de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, hors assurance maternité.
- Le délai de carence appliqué à la garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.
- La garantie consiste à assurer à un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80% du

salaire brut (tel que défini en b) jusqu'au classement en invalidité par la sécurité sociale sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

f) Garantie invalidité totale ou partielle.

Dans le cas où celle-ci survient après l'entrée en fonction du salarié et si celle-ci est indemnisée par la sécurité sociale il est versé au bénéficiaire une rente complémentaire (\*) dont le montant est fixé comme suit

(\*) mensuellement à terme échu et jusqu'au 60 anniversaire du bénéficiaire.

f1) cause accident du travail

si taux d'invalidité  $\geq 66\%$  complément à 80 % du salaire de référence comme ci-dessus.  
Plus versement par anticipation du capital décès.

Si le taux d'invalidité  $33\% < n < 65\%$ , complément =  $\frac{3}{2}n$  de la rente fixée ci-dessus

(ex. si  $n = 50\%$  complément à  $(3/4 \text{ de } 80\% =) 60\%$  du salaire de référence.

f2) cause maladie

même garantie que ci-dessus pour les taux d'invalidité  $\geq 66\%$ .

Pour les taux d'invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie le complément dessus est divisé par deux.

## TITRE VII. FORMATION

### Article 46 - Formation Professionnelle

Le présent règlement atteste de la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière, les salariés dans les techniques en vigueur dans l'entreprise ou les spécialités qu'ils y mettent en oeuvre.

Il appartient à la Direction de l'entreprise d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature des activités exercées, la formation professionnelle des salariés.

Cette formation professionnelle sera réalisée, après consultation des représentants du personnel, notamment :

- par la mise au point d'un plan de formation propre à l'entreprise ;
  - par la diffusion d'ouvrages et de publications techniques ;
  - par toutes mesures incitatives tendant à favoriser l'innovation
- Ces actions de formation doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés.

### Article 47 - Congé de formation

Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié pourra bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la législation sur le congé de formation.

Pour cela, l'employeur verse chaque année à un organisme paritaire la contribution légale obligatoire prévue par l'article L 950-2-2 du code du travail. C'est auprès de lui que les salariés adressent la demande relative à la prise en charge financière de leur formation.

### Article 48 - Formation et information du personnel d'encadrement

Pour assurer pleinement ses responsabilités de commandement et d'animation, le personnel d'encadrement :

- les ingénieurs et cadres
- et le personnel appartenant au groupe « conception ou gestion élargie » de la grille de classification des ETAM, à condition qu'il exerce une fonction de commandement auprès des autres salariés,
- doit privilégier de plus en plus les actions de formation, de coordination et de conseil de manière, notamment, à contribuer à l'amélioration des rapports humains dans l'entreprise.

Le bon exercice des responsabilités du personnel d'encadrement implique qu'il dispose :

- d'une information spécifique sur la marche générale de l'entreprise ;
  - de la possibilité de donner son point de vue à la direction sur cette marche générale de l'entreprise ;
  - de la possibilité de participer à des sessions de formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et conventionnelles et de se préoccuper de la formation du personnel dont il est responsable.
- Le personnel d'encadrement est fondé d'attendre de son entreprise la valorisation de ses capacités professionnelles et des informations sur l'évolution de sa carrière dans l'entreprise.

### Article 49 - Organisme paritaire

(sans objet)

## TITRE VIII : DEPLACEMENTS

### Article 50 - Frais de déplacement

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements ; ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié.

### Article 51 - Ordre de mission

Avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission sera établi se référant au présent titre.

L'ordre de mission pourra être permanent pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles.

■ Article 52 - Voyage de détaché (en cas de missions de longue durée)

(sans objet)

■ Article 53 - Indemnité pour déplacement continu

Le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité sera :

- forfaitaire, auquel cas elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé et sera fixé par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ;
- soit versée sur pièces justificatives.

■ Article 54 - Déplacement en cas d'élection

A la demande de l'intéressé, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou par procuration, une autorisation d'absence sera accordée pour participer aux élections pour lesquelles les électeurs sont convoqués légalement et pour celles des représentants du personnel. Le voyage sera pris en charge par l'employeur.

■ Article 55 - Suspension de remboursement de frais de déplacement

Les frais de déplacement, du fait qu'ils ne constituent pas une rémunération mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les séjours de détaché (prolongeant une mission professionnelle), les absences pour élections, conventions personnelles, périodes militaires, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation.

Toutefois, les frais qui continueraient à courir (location par exemple) au cours de ces interruptions pourront être prises en charge après accord préalable de l'employeur.

■ Article 56 - Détaché en fin de déplacement

(sans objet)

■ Article 57 - Congé annuel en cours de déplacement

(sans objet)

■ Article 58 - Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

En cours de déplacement, en cas de maladie, d'accident grave ou de décès d'un salarié, les dispositions à prendre seront examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation le salarié n'aura pas à supporter personnellement de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient normalement. L'entreprise donnera toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à un membre de la famille du salarié ou toute autre personne désignée par lui pour se rendre auprès de ce dernier.

■ Article 59 - Moyens de transport

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1- Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire :

- avion (classe touriste) ;
  - train et bateau : 2<sup>e</sup> classe ou confort équivalent pour les ETAM, 1<sup>o</sup> classe ou confort équivalent pour les IC.
- 2- Tous les moyens personnels du salarié lorsque celui-ci a été autorisé par son employeur à les utiliser à des fins professionnelles.

■ Article 60 - Utilisation d'un véhicule personnel

Lorsque le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule automobile, une motocyclette ou un vélomoteur, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, à condition qu'un accord écrit ait précédé cette utilisation. Cet accord peut être permanent.

Le remboursement des ces frais tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances, et éventuellement des impôts et taxes sur le véhicule.

Le salarié devra être possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé, et être régulièrement couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile « affaires déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire, assurance, vignette) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

Tout manquement à cette obligation dégage la responsabilité de l'employeur.

■ Article 61 - Changement de résidence (en fonction des besoins de l'entreprise)

(sans objet)

■ Article 62 - Licenciement après un changement de résidence

(sans objet)

- Article 63 - Décrets (du salarié) dans la nouvelle résidence

(sans objet)

#### TITRE IX - DEPLACEMENTS A L'ETRANGER

En fait ce Titre traite des questions relative à l'expatriation qui n'est pas pratiquée par CLL. Si elle devait l'être le présent règlement serait complétée sous les rubriques suivantes :

- Article 64 - Conditions générales
- Article 65 - Nature des missions
- Article 66 - Ordre de mission
- Article 67 - Conditions suspensives et durée des séjours
- Article 68 - Période d'essai
- Article 69 - Rupture du contrat de travail pendant la mission
- Article 70 - Voyages et transports
- Article 71 - Congés
- Article 72 - Prévoyance - retraites - Chômage
- Article 73 - Contrôle médical

#### TITRE X - OBLIGATIONS MILITAIRES

- Article 74 - Périodes militaires

Les salariés qui ont quitté leur emploi pour effectuer leur service militaire pourront être réembauchés dans les conditions prévues par la loi. Lorsque l'intéressé aura été réintégré dans son emploi à l'issue de son service militaire obligatoire, le temps passé dans la société avant son départ pour le service militaire entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté dans la société.

Les périodes militaires de réserve obligatoires ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les salariés seront rémunérés sur la base de leur traitement mensuel, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

#### TITRE XI - BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL

- Article 75 - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

Dispositions générales :

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi N°78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi N°68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

Conformément aux dispositions de l'article 1 (alinéa 1) de la loi de 1978, sont réputées appartenir à l'employeur (\*) les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail

comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur (\*) doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur sont précisées par le décret N°79-797 du 4 septembre 1979 modifié par le décret 84-684 du 17 juillet 1984.

Le salarié et l'employeur (\*) doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf s'il s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

Rémunération du salarié :

Invention brevetable appartenant à l'employeur (\*) :

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise (\*), une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;
- pourcentage du salaire ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation, et ceci, même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté la société.

(\*) sous réserve des dispositions liant CLL à l'ECL en matière de propriété industrielle notamment dans le convention-cadre du 17/02/98 et, pour les doctorants, de la charte de thèse de l'ECL notamment dans son chapitre 5.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit, sauf le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Si l'une des parties le demande, toute contestation portant sur l'article 1° de la loi du 13 juillet 1978 sera soumise à une commission paritaire de conciliation dans les conditions prévues à l'article 68 bis de la même loi.

Inventions non brevetables :  
Ces inventions ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise(\*) pourront donner lieu à l'attribution de primes.

▪ **Article 76 - Création de logiciel**

Conformément à la législation en vigueur et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur(\*) auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au Tribunal de Grande Instance du siège social de l'employeur.

▪ **Article 77 - Secret professionnel**

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients ou partenaires de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc, découlant des travaux réalisés dans l'entreprise et ses partenaires ou constatés chez les clients.

Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut constituer une faute lourde.

▪ **Article 78 - Publications**

Les salariés s'interdisent également de publier sans l'accord de leur employeur (qui peut déléguer ce rôle à ses Chêfs de Projets), toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou pour les clients, et de faire état des renseignements, résultats, etc, obtenus chez les clients.

**TITRE XII - MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL**

▪ **Article 79 - Mise à disposition de l'Ecole Centrale de Lyon**

En application d'une convention-cadre passée entre CLI et l'Ecole Centrale de Lyon, il est prévu qu'un certain nombre de salariés de CLI soient mis à disposition de Laboratoires ou Services de l'Ecole qui participent à des travaux réalisés en exécution de contrats d'études ou recherches conclus par CLI avec des entreprises ou organismes tiers.

(\*) sous réserve des dispositions liant CLI à l'IBCL en matière de propriété industrielle notamment dans le convention-cadre du 17/02/98 et, pour les doctorant, de la charte de thèse de l'IBCL, notamment dans son chapitre 5.

Les salariés de CLI mis à disposition se trouvent ainsi placés sous l'autorité et la responsabilité techniques ou scientifiques des Responsables de Départements ou Unités de Recherche de l'Ecole Centrale, l'autorité et la responsabilité administratives étant toujours exercées par la Direction de CLI. Il est demandé aux salariés de CLI travaillant quotidiennement dans un Département ou service de l'Ecole Centrale de Lyon de connaître et de respecter le règlement intérieur et les usages

de l'Ecole. En cas de difficulté signalée par le salarié détaché, celle-ci sera réglée par concertation rapide entre les Responsables des deux structures.

▪ **Article 80 - Mise à disposition d'une entreprise cliente ou d'une autre organisation**

Les conditions de cette mise à disposition doivent être prévues dans le contrat ou la convention liant CLI à cette structure et portées à la connaissance du salarié de CLI avant sa prise de fonctions. Sauf disposition contraire de ce texte, elles se réfèrent aux mêmes principes que ceux exposés dans l'article 79 ci-dessus.

NB : Le présent règlement est remis à chacun des salariés de CLI concernés par son application et recrutés à partir du 01/09/99.

Il sera appliqué à tous les salariés de CLI concernés en activité dans la société depuis une date antérieure, à partir du 01/01/2000 sous réserve de modifications éventuelles à intervenir d'ici là.

Les salariés concernés devront émarginer un exemplaire du présent règlement qui sera une pièce annexe de leur contrat de travail. Toute modification du présent règlement sera communiquée aux salariés concernés par un avenant ou une réonote et fera l'objet d'une remise en main propre contre émarginement.

Reçu le :

Par M. :

Signature :

## ANNEXE 1

EMPLOYES, TECHNICIEN, AGENTS DE MAITRISE  
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

## Coefficient hiérarchique

## Position 1 - Fonctions d'exécution

1.1 L'exercice de la fonction consiste en l'exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés. Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau VI de l'éducation nationale (fin de scolarité obligatoire) et d'une courte période d'adaptation.

1.2 L'exercice de la fonction :  
\* Comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers.  
\* Nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier.  
\* Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'Éducation nationale (CAP).

1.3.1 L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant des séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail en :  
\* Choissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution  
\* Enchaînant les séquences  
\* Contrôlant la conformité des résultats.  
Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V de l'Éducation nationale (BEP).

1.3.2. Même définition de la position que celle qui figure en 1.3.1. mais après une ancienneté dans la catégorie précédente de 2 ans.

1.4.1 De plus l'exercice de la fonction recouvre :  
\* ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues,  
\* ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie.  
\* ou bien une fonction de position 1.3.1. (ou 1.3.2.) comportant un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes en position 1.1. et 1.2.  
Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V (BEP) et IV b (B.P. ou brevet de maîtrise) de l'Éducation nationale.

1.4.2. Même définition de la position que celle qui figure en 1.4.1. mais après une ancienneté dans la catégorie précédente de 5 ans.

## Position 2 - Fonctions de proposition

2.1. L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en œuvre à partir de consignes générales.  
L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux IV (BAC) de l'Éducation nationale.

2.2. L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l'initiative d'établir entre eux des choix appropriés.  
L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau IV (BAC) de l'Éducation nationale.

2.3. L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mise en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés et moyens.  
L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau IV (BAC) de l'Éducation nationale.

## Position 3 - Fonctions de coordination et gestion élargie

3.1. L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.  
L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau de formation III (BTS, DUT, DEUG) de l'Éducation nationale.

3.2. L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants et pouvant être traités par des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété une expérience diversifiée.  
L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau III (BTS, DUT, DEUG) de l'Éducation nationale.

250

275

310

355

400

450

Coefficient hiérarchique

200

210

220

230

240

3.3. L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté.

500

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau III (BTS, DUT, DEUG de l'Education nationale).

---

Salairé minimum = Coefficient x valeur du point ETAM + partie fixe

La valeur du point ETAM au 01/01/2000 est de 19 86 Francs (salairé brut mensuel)

La valeur de la partie fixe au 01/01/2000 est de 2910 Francs

## ANNEXE 2

## INGENIEURS ET CADRES

## STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

## Position 1 - Doctorants, Ingénieurs ou cadres débutant

1.1 Diplômés universitaires titulaire d'un DEA, sans expérience professionnelle recrutés dans la perspective de préparer une thèse de doctorat sur un sujet accepté ou proposé par une Unité de Recherche de l'ECL le plus souvent dans le cadre d'un contrat avec une entreprise ou un organisme de recherche ou cadre débutant.

1.2 Diplômé de l'ECL ou d'une autre Ecole d'Ingénieurs reconnue par la Commission du Titre et titulaire d'un DEA avec les mêmes attributions que ci-dessus ou ingénieur débutant.

## Position 2 - Ingénieurs confirmé ou Post-doctorants

2.1 Ingénieurs ayant au moins deux années de pratique professionnelle et collaborant, en fonction de leurs compétences spécifiques à une activité de recherche sous contrat

ou

Diplômés d'un doctorat prolongeant, au-delà de leur thèse, une période d'activité dans l'Unité de Recherche qui les a accueillis comme doctorants,

- jusqu'à l'âge de 26 ans révolus
- après l'âge de 26 ans

2.2 Sont classés à ce niveau, les post-doctorants ou ingénieurs de recherche qui assurent la responsabilité de la conduite au moins partielle d'un projet de recherche avec large délégation du Directeur Scientifique sans fonction de commandement.

2.3 Ingénieurs ayant au minimum six années de pratique dans la fonction précédente (classée 2.2) ainsi qu'une responsabilité s'exerçant sur d'autres personnels de recherche.

## Position 3 - Ingénieurs exerçant des fonctions d'encadrement

3.1 Ingénieurs ou cadres assurant une responsabilité non permanente d'encadrement d'autres cadres et mettant en œuvre dans leur travail des connaissances théoriques et pratiques étendues.

3.2 Ingénieurs ou cadres exerçant une responsabilité permanente d'encadrement d'autres cadres et mettant en œuvre dans leur travail des connaissances théoriques et pratiques étendues, ainsi que dans la négociation commerciale des contrats de recherche.

3.3 Ingénieurs ou cadres dirigeant de grande compétence technique et/ou administrative dont le travail nécessite de larges initiatives et une forte responsabilité.

## Coefficient Hiérarchique

90

95

100

110

130

150

170

210

270

Salaire minimum = Coefficient x valeur du point IC  
La valeur du point IC au 01/01/2000 est de 120 frs. (salaire brut mensuel)

### ANNEXE 3

#### CONDITIONS D'ASSURANCE DES SALARIES UTILISANT LEUR VEHICULE PERSONNEL POUR DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS.

##### Article 1 :

Les termes de l'alinéa 3 de l'article 60, titre VIII du règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel salarié de Centrale Lyon Innovation S.A. sont modifiés par la présente annexe 3, en ce qui concerne l'assurance des véhicules automobiles des salariés lorsqu'ils utilisent leur véhicule pour les besoins du service dans le cadre d'un déplacement professionnel.

Tous les autres termes du même alinéa restent applicables.

##### Article 2 :

La société a souscrit auprès des Mutuelles du Mans Assurances, une police d'assurance couvrant les risques encourus par les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service dans le cadre de déplacements professionnels autorisés. Cette police couvre ces déplacements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

##### Article 3 :

C'est la signature d'un ordre de mission préalable à l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service qui déclenche la couverture du salarié par les clauses de cette police.

##### Article 4 :

La couverture du salarié est assurée de la manière suivante :

<i>Garantie</i>	<i>Montant</i>	<i>Franchise</i>
Responsabilité civile (dommages causés à autrui) _____		néant
Dommmages éprouvés par le véhicule :		
- Accident de la circulation _____	valeur vénale	1.500 FF
- Vol _____	valeur vénale	1.500 FF
- Incendie _____	valeur vénale	1.500 FF
Dommmages corporels éprouvés par le salarié _____	2.000.000 FF	néant
Protection juridique du salarié _____	50.000 FF	néant
Accessoires et aménagements du véhicule _____	3.000 FF	néant
Bagages et objets transportés _____	9.000 FF	néant

##### Article 5

Les trajets du domicile au lieu habituel de travail ne sont pas couverts par cette police. En revanche, lorsque l'ordre de mission indique un départ direct du domicile vers le lieu du déplacement, sans passage par le lieu habituel de travail, les garanties prévues à l'article 4 s'appliquent.

##### Article 6

Dans le cas d'un dommage éprouvé par le véhicule du salarié, la société pourra prendre à sa charge les dépenses encourues par le salarié et laissées non couvertes par l'assurance du fait de la franchise. Cette prise en charge pourra se faire, après étude au cas par cas du degré de responsabilité du salarié dans la survenue du sinistre.

## ANNEXE 4

## PORTANT SUR L'EXTENSION DU REGIME DE PREVOYANCE DES SALAIRES.

## Article 1 :

Les termes des alinéas b, c, d, e et f de l'article 45, Titre VI du règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel salarié de Centrale Lyon Innovation S.A., sont modifiés comme suit par la présente annexe 4.

L'alinéa "a" du même article 45, Titre VI n'est pas modifié.

## Article 2 :

La société a souscrit auprès de l'AGIRA groupe APICIL 38 Rue François Peïssel - 69300 Caluire, un contrat de protection collective des salariés qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

## Article 3 :

Tous les salariés de la société qu'ils soient cadre ou non cadre bénéficient des garanties de ce contrat de manière égale.

## Article 4 :

Les garanties prévues à ce contrat figurent au tableau de l'article 5. Elles sont au moins égales aux garanties qui figureraient dans le règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel salarié de Centrale Lyon Innovation S.A..

Le salaire annuel brut qui sert de base aux garanties, s'entend comme le total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels du salaire soumis à cotisation, limités aux tranches A, B et C des rémunérations.

## Article 5 :

A - GARANTIE DECES..	en pourcentage du salaire annuel brut de référence
<b>CAPITAL AVEC RENTE EDUCATION</b>	
Concerner les salariés ayant au moins un enfant à charge	
1- Capital décès avec un enfant à charge.....	250 %
Majoration par enfants supplémentaire à charge.....	30 %
2- Rente annuelle par enfant à charge.....	12 %
Majoration aux orphelins de père et de mère.....	8 %
<b>CAPITAL DECÈS SEUL</b>	
Ce capital sera versé aux bénéficiaires si au moment du décès, il n'y a pas (ou plus) d'enfant à charge	
1- Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé.....	200 %
2- Marié sans enfant à charge.....	300 %
<b>CAPITAL SUPPLÉMENTAIRE EN CAS DE DECÈS ACCIDENTEL</b>	
1- Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé.....	200 %
2- Marié sans enfant à charge.....	300 %
3- Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé, Marié + 1 enfant à charge.....	300 %
<b>DECÈS DU CONJOINT D'UN ASSURÉ PRÉDÉCÉDÉ (DOUBLE EFFET)</b>	
Si après le décès de l'assuré, son conjoint décède à son tour avant 60 ans et ayant un ou plusieurs enfants à charge, ces derniers se partagent un capital égal à .....	280 %
<b>DECÈS DU CONJOINT D'UN ASSURÉ EN ACTIVITÉ</b> .....	20 %
<b>B - CAPITAL ANTICIPE</b>	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré survenant avant 60 ans : Versement anticipé du capital décès (capital décès seul).....	300 %
<b>C - INCAPACITE - INVALIDITE</b>	
sous déduction des prestations sécurité sociale	
1 - <b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b> - au 31 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail (4 <sup>em</sup> jour si acc. ou hosp. de plus de 3 jours).....	80 %
2 - <b>INVALIDITÉ 2<sup>e</sup> ET 3<sup>e</sup> CATÉGORIES</b> .....	80 %
3 - <b>INVALIDITÉ 1<sup>re</sup> CATÉGORIE</b> .....	48 %
4 - <b>ACCIDENT DU TRAVAIL</b> ✓ Rente totale - taux supérieur ou égal à 66 %..... ✓ Rente partielle - taux n compris entre 33 et 65 %.....	80 % 3n/2*80 %

ANNEXE 5

PORTANT SUR LA REDUCTION A 35 HEURES PAR SEMAINE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIES.

Article 1 :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, et en application de la loi, tous les salariés de la société auront un horaire de travail de 35 heures effectives hebdomadaires.

Article 2 :

Ce nouvel horaire prend des formes différentes selon l'affectation des salariés :

- à la structure de gestion centrale de la société
- aux laboratoires de recherche de l'École Centrale de Lyon.

Article 3 :

Pour les salariés affectés à la structure de gestion centrale de la société, l'horaire sera :

- 4 journées égales de 9 heures entre 8 heures et 18 heures, par semaine.
- 1 semaine supplémentaire (4 jours ouvrés, 6 jours ouvrables) de congés en plus des cinq semaines de congés prévues à l'article 23, Titre IV du règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel salarié de Centrale Lyon Innovation S.A.. Le total des jours de congé annuel sera donc de 24 jours ouvrés ou 36 jours ouvrables.

Article 4 :

Pour les salariés affectés aux laboratoires de l'École Centrale de Lyon, l'horaire sera :

- horaire hebdomadaire :
  - lundi, mardi, mercredi, jeudi : 8 heures par jour
  - vendredi : 7 heures.
- 3/2 semaines supplémentaires de (5 jours ouvrés, 6 jours ouvrables chacune) en plus des cinq semaines de congé prévues à l'article 23, Titre IV du règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel salarié de Centrale Lyon Innovation S.A.. Le total des jours de congés annuel sera donc de 41 jours ouvrés ou 49 jours ouvrables.

Article 5 :

Les journées d'ancienneté et d'obligation (cf. Article 23, Titre IV) et les absences exceptionnelles (cf. Article 29, Titre IV), viennent s'ajouter aux décomptes ci-dessus.

Article 6 :

Tout salarié qui désire prendre un "pont" ou un "jour mobile" l'imputera sur ses droits aux congés.

Article 7 :

Tous les salariés, sauf dérogation expresse signée de leur responsable hiérarchique, seront impérativement en congé pendant les périodes de fermeture de l'École Centrale de Lyon (en principe 3 semaines en août et 1 semaine pour les fêtes de fin d'année).

Article 8 :

Ces réductions d'horaire n'entraînent pas de diminution de salaire.

ANNEXE 6

PORTANT SUR L'INDEMNISATION DES DEPENSES DE SANTE ENCOURUES PAR LES SALARIES AU DELA DES REMBOURSEMENTS DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE.

Article 1 :

Le titre VI : Maladie et Accident du règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel salarié de Centrale Lyon Innovation SA est complété comme suit par la présente annexe 6.

Article 2 :

La société a souscrit auprès de l'AGIRA groupe APICIL 38 rue François Peissel 69300 CALUIRE, un contrat de type mutualiste visant à indemniser les salariés de la société pour les dépenses de santé qu'ils encourrent au-delà des remboursements de la sécurité sociale. Ce contrat prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 2000. L'adhésion à ce contrat est obligatoire pour tous les salariés qui sont visés par l'article 3 ci-après.

Article 3 :

Tous les salariés de la société sont adhérents à cette mutuelle à l'exception des :

- salariés sous contrat à durée déterminée,
- doctorants qui poursuivent des recherches dans le but d'obtenir une thèse,
- personnes titulaires d'un protocole de collaboration (allocaire, employé au CNRS ou de l'Éducation Nationale en cumul de rémunération).

Cette mutuelle couvre de manière égale tous les salariés adhérents qu'ils soient cadres ou non cadres.

Article 4 :

Les garanties prévues à l'article 7 ci-dessous s'appliquent au salarié, à son conjoint (ou concubin) et à ses enfants de moins de 26 ans, poursuivant leurs études.

Article 5 :

Les remboursements de cette mutuelle sont cumulables avec ceux émanant d'autres mutuelles. Ceci signifie que la mutuelle des salariés de la société peut compléter les remboursements de la mutuelle du conjoint ou ayant droit dans la limite des frais réels dépensés ; et inversement, les remboursements de la mutuelle du salarié peuvent être complétés par ceux de la mutuelle du conjoint ou ayant droit (s'il s'agit d'un contrat collectif famille) dans la limite des frais réels.

Article 6 :

La cotisation à cette mutuelle se monte à 3,75 % du plafond de la sécurité sociale. Cette cotisation varie donc en même temps et dans les mêmes proportions que ce plafond.

La société prend à sa charge 60% de cette cotisation de sorte que le salarié acquitte 40% de cette dernière sous forme d'une retenue sur salaire mensuelle et obligatoire.

Article 7 :

Les garanties apportées sont données dans le tableau suivant :

OPTIQUE MEDICALE	
Monture pour adulte	8% du P.M.S.S. (11/6 F)
Monture pour enfant	8% du P.M.S.S.
2 verres (réf. 203A001211)	8% du P.M.S.S.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	8% du P.M.S.S.
Lentilles non prises en charge par la S. Sle	8% du P.M.S.S. /an/bénéf.
DENTAIRE	
Soins (Sc15)	
Appareil résine 14 dents (Spr 85)	250 % du TC
Prothèse métal non précieux (Spr 50)	400 % du TC
Prothèse métal précieux (Spr 50)	400 % du TC
Prothèse céramique dent avant (Spr 50)	400 % du TC
Refusés par le S. Sle (Spr 50)	400 % du TC reconstitué
ORTHODONTIE	
Traitement multibague (par semestre)	200 % du TC
HOSPITALISATION (Base 10 jours)	
Séjour	
Praticien : Honoraires (KC 40)	100 % des frais réels (limités à 4 fois le TC)
Forfait Journalier	100 % des frais réels
Supplément chambre particulière	100 % des frais réels
SOINS MEDICAUX COURANTS	
Consultation généraliste	200 % du TC
Consultation généraliste	200 % du TC
Consultation spécialiste	200 % du TC
Consultation spécialiste	200 % du TC
Analyses médicales (B 108)	200 % du TC
Radiologie (Z 19 + K5)	200 % du TC
Kinésithérapie	200 % du TC
Chirurgie sans hospitalisation (K 10)	200 % du TC
PHARMACIE	
Remboursée à 65 %	
Remboursée à 35 %	35 % du Tarif de Convention
DIVERS	
Orthopédie	
Cure Thermale (pour 21 jours)	200 % du TC
Maternité (Frais restant à charge)	20 % du P.M.S.S.
Obstèques	20 % du P.M.S.S.
P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale au 01/01/2000 : 14700 FF	
T.C. : Tarif Conventiennnel de la sécurité sociale	

Il est rappelé que les actes "hors nomenclature de la sécurité sociale" ne sont pas remboursés. Par ailleurs les remboursements sont toujours limités aux frais réels.

PORTANT SUR LES REVALORISATIONS DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.

Article 1 :

Les termes de l'article 32 généralités du Titre V : rémunération et aménagement du temps de travail du règlement portant sur les conditions d'emploi du personnel de Centrale Lyon Innovation SA sont complétés par la présente annexe 7.

Article 2 :

La direction de la société et les représentants du personnel se réunissent une fois par an pour examiner ensemble les revalorisations qu'il est possible d'apporter à la masse salariale, tout en maintenant la société en bonne santé financière. Cette réunion a lieu en mai de chaque année au moment où le bilan de l'exercice écoulé est bien connu et les perspectives de l'exercice en cours suffisamment éclaircies. Cette réunion évalue aussi les réalisations de l'exercice écoulé en termes d'évolution de la masse salariale.

Article 3 :

Au cours de cette réunion, les partenaires prennent notamment en compte avant de décider :

- la santé financière de l'entreprise par l'évolution de son résultat courant,
- la politique d'investissement par son montant évalué,
- les évolutions prévisibles des autres charges,
- les prix à la consommation par l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac,
- les réalisations sociales qui pourraient être intervenues depuis la précédente réunion par leur coût réel pour la société.

Article 4 :

La négociation porte aussi bien sur l'évolution de la masse salariale réelle que sur l'évolution des salaires minima.

Article 5 :

Le résultat de cette négociation se traduit par un pourcentage et une valeur d'augmentation de la masse salariale applicable jusqu'à la prochaine réunion pour l'ensemble de la société. Cette réunion peut se conclure aussi par une évolution de la valeur du point pour tenir compte de l'inflation.

Article 6 :

Pour définir les augmentations individuelles et les changements de catégorie, les responsables directs des personnels et les directeurs d'unité de recherche proposent des montants qui doivent s'inscrire dans le cadre défini à l'article 5 ci-dessus. Le président du Directoire arbitre en dernier ressort.