

MEMENTO

ACCORD SUR LE STATUT COLLECTIF DE SAPRENA

QU'EST-CE QUI VA CHANGER



Scannez ce QR Code
pour retrouver
la version audio

QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD ?

L'accord d'entreprise sur le statut collectif de SAPRENA signé le 26/11/2021 porte sur les thèmes suivants :



CONTRAT DE TRAVAIL
(engagement
et période d'essai)



**RUPTURE DU CONTRAT
DE TRAVAIL**
(préavis, indemnités)



**CLASSIFICATION
DES EMPLOIS**



**CONGÉS
ET JOURS FÉRIÉS**



**ÉLÉMENTS
DE RÉMUNÉRATION**

Les dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries de la Chimie relatives aux frais de santé (mutuelle) et à la prévoyance, qui n'ont pas été dénoncées, demeurent applicables en l'état.

QUAND CE NOUVEL ACCORD SERA-T-IL MIS EN ŒUVRE ?

Sous réserve de l'approbation de l'accord par les salariés par voie de référendum, **l'accord sur le statut collectif de SAPRENA entrera en vigueur le :**

1^{er} janvier 2022



Un avenant au contrat de travail sera soumis pour signature à chaque salarié d'ici la fin du mois de février 2022.

Cet avenant reprendra vos nouvelles conditions d'emploi et notamment : votre intitulé de poste, votre catégorie,

vos votre niveau et votre salaire brut mensuel. Ces modifications seront rétroactives au 1^{er} janvier 2022 et effectives sur votre bulletin de paie du mois de mars 2022.

QUE SE PASSERA-T-IL SI L'ACCORD N'EST PAS APPROUVÉ PAR LA MAJORITÉ DES SALARIÉS LORS DU RÉFÉRENDUM ?

La Direction de l'entreprise et les membres du C.S.E. reprendraient les négociations sur un nouvel accord sur le statut collectif de SAPRENA. A défaut d'accord sur le statut collectif, seules les dispositions légales seraient alors applicables.

QU'EST-CE QUI VA CHANGER ?



La rémunération de chaque salarié ne peut être diminuée du fait de l'application du nouvel accord.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Durée de la période d'essai



> Voir p.7 de l'accord

Pour un contrat en CDI

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour un contrat en CDD

La période d'essai est calculée par rapport à la durée du contrat.

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines maximum pour un CDD de moins de 6 mois.
- 1 mois pour un CDD de 6 mois ou plus.

Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai



> Voir p.8 de l'accord

Durée de présence dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	
Après 3 mois	1 mois	



LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La nouvelle grille de classification permet d'attribuer à chaque poste une catégorie et un niveau, en s'appuyant sur la valorisation des compétences et selon des critères objectifs appelés **critères classants** :

- Technicité de l'activité
- Connaissances et expériences professionnelles
- Autonomie et responsabilité
- Animation d'équipe et management
- Communication et relations client

L'accord prévoit :

3 catégories

- Ouvriers et employés
- Techniciens et agents de maîtrise
- Cadres

14 niveaux

De la catégorie découlent certains droits et certaines obligations comme par exemple, la durée de la période d'essai et de préavis.



LE NIVEAU GARANTIT UN SALAIRE BRUT MENSUEL MINIMUM



Le salaire de base brut acquis au 31/12/2021 par les salariés ne pourra pas être inférieur après application du nouvel accord.

Exemple : si dans mon avenant mon poste est classifié en catégorie ouvrier niveau III, l'accord me garantit un salaire minimum de 1670€ bruts mensuels.



LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Les éléments de rémunération négociés dans cet accord prévoient des salaires minimums bruts garantis mais également différentes primes attribuables sous conditions.

Minimas du statut collectif



> Voir p.12 de l'accord

Catégorie	Niveau	Minima brut garanti mensuel
Ouvriers / Employés	I	1 610€
	II	1 640€
	III	1 670€
	IV	1 700€
	V	1 750€
Techniciens / Agents de Maîtrise	VI	1 850€
	VII	2 000€
	VIII	2 200€
	IX	2 400€
Cadres	X	2 600€
	XI	2 800€
	XII	3 500€
	XIII	4 000€
	XIV	6 000€



CE QUI CHANGE

Avec la grille de classification SAPRENA, il n'est plus question de coefficients, mais de niveaux.



Au niveau légal, le SMIC garantit un salaire minimum quel que soit l'emploi. Au 01/10/2021, le SMIC est de 1589,47€ bruts mensuels.

Avec l'accord sur le statut collectif, SAPRENA garantit à ses salariés un salaire brut minimum par niveau de classification. Au niveau 1, le salaire minimum garanti est de 1610€ bruts mensuels.

Prime d'ancienneté

> Voir p.12 de l'accord



Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. La prime est calculée sur la base des minima bruts garantis définis dans le statut collectif.

Nouveaux taux de prime d'ancienneté

- **2% du minima brut garanti** du statut collectif à partir de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- **4% du minima brut garanti** du statut collectif à partir de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- **6% du minima brut garanti** du statut collectif à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- **8% du minima brut garanti** du statut collectif après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.



Il s'agit d'une disposition non prévue dans le code du travail, dont l'entreprise a souhaité conserver le principe pour **valoriser la fidélité de ses salariés.**

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont prévus pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans (voir le paragraphe "congés payés et jours fériés").



Exemple :

Mon poste est classifié en catégorie ouvrier niveau III, j'ai plus de 3 ans d'ancienneté.

Je percevrai une prime d'ancienneté mensuelle brute de :

$$1670 \text{ €} \times 2\% = 33,40 \text{ €}$$



Prime de travail posté

> Voir p.13 de l'accord

Pour **chaque salarié travaillant à temps plein et assurant son travail journalier d'une seule traite**, et : soit en équipes successives, ou soit le matin en commençant au plus tard à 6h, ou soit l'après-midi en terminant à 20h ou plus, une "**prime de travail posté**" de 5€ bruts par jour concerné est attribuée.

Prime de travail en milieu insalubre

> Voir p.14 de l'accord



Une **prime d'insalubrité de 40€ bruts par jour d'intervention, 20€ bruts par demi-journée d'intervention**, est versée aux salariés intervenant pour une prestation de services dans un environnement dit insalubre.



COMMENT SAVOIR DANS QUELLE CATÉGORIE ET À QUEL NIVEAU JE VAIS ME SITUER ?

Après approbation de l'accord sur le statut collectif par les salariés par référendum, **un avenant à votre contrat de travail vous sera soumis pour signature**. Cet avenant reprendra vos nouvelles conditions d'emploi et notamment : votre intitulé de poste, votre catégorie, votre niveau et votre salaire brut mensuel.

QUE VA-T-IL SE PASSER SI....

- **Mon salaire brut de base au 31/12/2021 se situe en-dessous du salaire minimum brut garanti de ma nouvelle classification**
 - ▶ Mon salaire va être revalorisé en application du nouvel accord. Ma prime d'ancienneté sera désormais calculée sur la base du minima de mon niveau.
- **Mon salaire de base au 31/12/2021 se situe au-dessus du minima de ma nouvelle classification**
 - ▶ Je conserve mon salaire de base actuel. Ma prime d'ancienneté sera désormais calculée sur la base du minima de mon niveau.

Ma nouvelle situation est comparée à mon ancienne situation, et une indemnité différentielle peut, le cas échéant, m'être versée pour maintenir mon niveau de rémunération.



CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

Congés payés annuels



> Voir p.15 de l'accord

La durée du congé annuel est de **2,083 jours ouvrés par mois de travail effectif sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés par période complète de référence**. La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente (année N-1) au 31 mai de l'année en cours (année N).

Congés payés supplémentaires pour ancienneté



> Voir p.16 de l'accord

Des jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté pourront bénéficier à chaque salarié relevant des catégories ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise dans les cas suivants :

- **1 jour ouvré de congé payé supplémentaire** pour une ancienneté dans l'entreprise de 15 années révolues.
- **2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires** pour une ancienneté dans l'entreprise de 20 années révolues.



Congés exceptionnels pour raisons familiales

> Voir p.16 à 21 de l'accord

Congés rémunérés

Il s'agit de congés assimilés à du temps de travail effectif, et rémunérés par l'entreprise.

- Congés pour événements familiaux
- Congé pour bilan de santé
- Congé pour hospitalisation d'un enfant



Congés non rémunérés



Il s'agit d'absences non rémunérées, autorisées sous réserve de présentation de justificatifs valides.

- Congé pour enfant malade
- Dons de jours de repos pour maladie ou décès d'un enfant
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de présence parentale
- Congé de deuil
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

Jours fériés

> Voir p.21 de l'accord

L'article L. 3133-1 du Code du travail fixe la liste des 11 jours fériés légaux.



Le chômage d'un jour férié ordinaire ne peut entraîner aucune perte de salaire et ce, sans condition d'ancienneté.





RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Durée du préavis

> Voir p.22 de l'accord

En cas de démission, après la période d'essai

Ouvriers / Employés	1 mois
Techniciens / Agents de maîtrise	2 mois
Cadres	3 mois

En cas de licenciement ou de départ à la retraite

	Anc < 6 mois	6 mois < Anc. < 2 ans	Anc. > 2 ans
Ouvriers / Employés	15 jours	1 mois	2 mois
Techniciens / Agents de maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Cadres	15 jours	1 mois	2 mois

Indemnité de licenciement

> Voir p.23 de l'accord



Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, **une indemnité de licenciement est versée au salarié licencié** n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite et qui justifie d'une ancienneté minimum de 8 mois dans l'entreprise :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Indemnité de rupture spécifique dans le cadre d'une rupture conventionnelle



> Voir p.23 de l'accord

Tout départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice de l'indemnité légale de licenciement.

Indemnité de départ à la retraite

> Voir p.24 de l'accord

L'indemnité de départ à la retraite est calculée comme suit, en tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Ancienneté	Indemnité
> 5 ans	1,5 mois de salaire brut
> 10 ans	2,5 mois de salaire brut
> 15 ans	3 mois de salaire brut
> 20 ans	4 mois de salaire brut
> 25 ans	4,5 mois de salaire brut
> 30 ans	5 mois de salaire brut
> 35 ans	6 mois de salaire brut
> 40 ans	7,5 mois de salaire brut



Ces dispositions sont plus avantageuses que celles prévues dans le code du travail. A titre d'exemple, après 30 ans d'ancienneté, un salarié de SAPRENA qui souhaite partir volontairement à la retraite percevra une indemnité équivalente à 5 mois de salaire brut, au lieu des 2 mois prévus par les dispositions légales.

Indemnité de mise à la retraite

> Voir p.24 de l'accord

L'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?

Vos managers et le service R.H.
sont à votre écoute pour vous renseigner
et répondre à vos questions.

Peggy Mahé,
membre du CSE :
06 18 14 11 79 - cse.pmahe@saprena.com

Fanny Bougeard,
responsable communication & marketing :
06 19 18 14 71 - fanny.bougeard@saprena.com

Les réponses aux questions les plus fréquemment posées
seront accessibles **sur Steeple**
et auprès de vos managers.