

ACCORD D'ENTREPRISE

du 3 octobre 2017

SOMMAIRE :

Les sujets traités par le présent accord sont les suivants :

Contrat de travail - Période probatoire	Page 4
Retraite - Indemnité de départ en retraite à l'initiative du salarié	Page 4
Rémunération	Page 5
Prime de vacances	Page 5
Congés Payés	Page 5

Pour tous les sujets non mentionnés dans le présent accord, il convient de se reporter à la lecture des dispositions légales ou de la Convention Collective Nationale des salariés du Négoce des Matériaux de Construction.

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société par Actions Simplifiée FRANS BONHOMME sise à Joué lès Tours (37302), ZI n° 1 - 3 rue Denis Papin, représentée paren sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- C.F.D.T.
- C.F.E. - C.G.C.
- C.F.T.C.
- C.G.T.

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule :

La société Frans Bonhomme a décidé en 2010 d'appliquer volontairement la Convention Collective Nationale des salariés du Négoce des Matériaux de Construction (IDCC 398, 533 et 652) à compter du 1^{er} janvier 2011, ainsi que ses avenants et évolutions ultérieures.

Par conséquent, la société Frans Bonhomme a dénoncé l'Accord d'Entreprise Frans Bonhomme du 17 février 2004, son avenant n°1 du 15 mai 2007 et son avenant interprétatif du 22 juin 2007.

C'est dans ce contexte, et conformément à ses obligations légales, que la Direction de la société Frans Bonhomme et les Organisations Syndicales ont conclu un Accord de substitution en date du 23 novembre 2010 régissant les conditions de travail de l'ensemble des salariés de la société en complément des dispositions de la Convention Collective Nationale des salariés du Négoce des Matériaux de Construction. Cet accord s'est substitué à toutes les dispositions prévues par l'Accord d'Entreprise Frans Bonhomme du 17 février 2004, son avenant n°1 du 15 mai 2007 et son avenant interprétatif du 22 juin 2007, et à tous ses usages antérieurement applicables.

Une nouvelle Convention Collective Nationale des salariés du Négoce des Matériaux de Construction (IDCC 3216 ; brochure 3154), se substituant aux trois textes catégoriels antérieurs a été signée le 8 décembre 2015 et étendue par arrêté du 21 mars 2017 publié au JO du 28 mars 2017. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2017.

Il a été décidé, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire qui s'est achevée le 4 juillet 2017, dans un souci de clarification, de réviser l'Accord d'Entreprise Frans Bonhomme du 23 novembre 2010, afin d'en supprimer les dispositions qui sont désormais légales ou conventionnelles, et de ne conserver que les dispositions applicables spécifiquement aux salariés de la société Frans Bonhomme et plus favorables.

Article 1 - Objet

Le présent accord régit les conditions de travail de l'ensemble des salariés de la société Frans Bonhomme, en complément de la Convention Collective du Négoce des Matériaux de Construction (IDCC 3216) applicable depuis le 1^{er} avril 2017, et des dispositions légales en vigueur.

Le présent accord sera consultable sur le tableau d'affichage de chaque site de l'entreprise.

Article 2 - Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, sous préavis de six mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties.

Article 3 - Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord des parties signataires, formalisé par avenant au présent accord. Les demandes de révision sont présentées par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires et doivent mentionner sous peine d'irrecevabilité, le texte objet de la demande de révision ainsi qu'une proposition de nouvelle rédaction. Les discussions doivent s'ouvrir dans les trois mois qui suivent la dernière date de réception de la demande de révision.

Article 4 - Contrat de travail - Période probatoire

Toute évolution professionnelle impliquant un changement de description de fonction peut être précédée d'une période probatoire.

Le cas échéant, la période probatoire correspond à la durée maximale, renouvellement compris, de la période d'essai applicable au nouveau statut :

- 4 mois de travail effectif pour le statut Employés,
- 6 mois de travail effectif pour le statut Agents de Maîtrise ou si le salarié accède au poste d'Attaché Technico-Commercial,
- 8 mois de travail effectif pour le statut de Cadre.

Cette période probatoire doit s'entendre comme du temps de travail effectif, et en conséquence, toute suspension du contrat de travail qui interviendrait pendant cette période repousserait d'autant le terme initial de celle-ci.

Cette période probatoire, destinée à apprécier les aptitudes professionnelles du salarié sur son nouveau poste, peut être librement rompue à tout moment par les parties.

La rupture de cette période probatoire entraîne le retour automatique du salarié à ses anciennes fonctions, avec le coefficient, le montant et la structure de rémunération, le statut et l'intitulé du poste qui lui étaient antérieurement applicables.

En cas de fixation d'une période probatoire dans les conditions susvisées, celle-ci sera expressément prévue dans l'avenant contractuel soumis au salarié.

Article 5 - Retraite - Indemnité de départ en retraite à l'initiative du salarié

Les dispositions figurant en italique sont les dispositions prévues par la CCN du Négoce des Matériaux de construction, et les dispositions figurant en italique gras sont les dispositions prévues par l'accord d'entreprise du 23 novembre 2010 plus favorables qui ont par conséquent été conservées.

- Ouvriers-Employés et Agents de Maîtrise

Dès lors que le salarié justifie d'une ancienneté minimum de deux ans ininterrompue, celui-ci percevra, à la fin de son contrat de travail, une indemnité égale à :

- *pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : 1/10^{ème} de mois de salaire par année de présence à compter de la première année,*
- ***pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1,5/10^{ème} de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans.***

- Cadres

Dès lors que le salarié justifie d'une ancienneté minimum de deux ans ininterrompue, celui-ci percevra, à la fin de son contrat de travail, une indemnité égale à :

- *pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 5 ans : 1/20^{ème} de mois de salaire moyen par année de présence à compter de la première année,*
- *pour la tranche d'ancienneté comprise entre 6 et 9 ans : 2/20^{ème} de mois de salaire moyen par année de présence à compter de la première année,*
- ***pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 19 ans : 3/10^{ème} de mois de salaire moyen par année de présence au-delà de 10 ans,***
- *Pour la tranche d'ancienneté supérieure à 20 ans : 2,5/10^{ème} de mois de salaire moyen par année de présence au-delà de 20 ans.*

L'indemnité des cadres est plafonnée à 6 mois de salaire moyen calculé sur les bases définies ci-dessus.

Article 6 - Rémunération

Il est garanti que chaque évolution légale du SMIC sera intégralement répercutée, de telle sorte que le salaire minimum en vigueur dans la société soit égal au SMIC majoré de 2%.

Article 7 - Prime de vacances

Les salariés de la société ayant plus de trois mois d'ancienneté et présents à l'effectif au moment du versement, bénéficient d'un complément de rémunération appelé Prime de vacances.

La prime de vacances est égale à 25 % du salaire de base du mois de paiement correspondant au prorata du temps de travail effectif compris entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année.

Pour les ATC et les cadres commerciaux, le salaire de base est majoré de 1/12^{ème} du total des primes mensuelles sur marges brutes ou chiffre d'affaires, versées du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N.

Les absences pour maladie, accident de trajet, les congés tels que le congé parental, de paternité, sans solde, sabbatique, de création d'entreprise, qui suspendent le contrat de travail, sont exclus du temps de travail effectif.

En cas de réduction pour ces motifs de la prime de vacances, il sera procédé à une comparaison individuelle avec la prime de vacances prévue par la Convention Collective Nationale du Négoce des Matériaux de construction. Le salarié percevra la plus importante des deux primes.

La prime de vacances est versée au mois de juin.

Article 8 - Congés Payés

La durée du congé annuel est de 2,25 jours ouvrés par mois de travail effectif, soit 27 jours ouvrés (5 semaines et 2 jours) par an pour un salarié travaillant à temps complet (5 jours par semaine) et n'ayant fait l'objet d'aucune absence.

Sont inclus dans les 27 jours ouvrés indiqués ci-dessus, que le congé principal soit fractionné ou non, 2 jours de congés ouvrés dits de « fractionnement », par an. Les salariés ne sauraient donc se prévaloir de l'attribution supplémentaire des jours dits de fractionnement prévus par les dispositions légales.

Article 9 - Dépôt de l'accord

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de la Société, signé et déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Unité Territoriale de l'Indre et Loire en 2 exemplaires :

- 1 exemplaire « papier » par lettre recommandée avec demande d'avis de réception
- et 1 exemplaire « électronique » à l'adresse : dd-37.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

ainsi qu'en 1 exemplaire au Conseil des Prud'hommes de Tours.

Un exemplaire sera également remis à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise à la date de signature.

Il en sera de même pour les éventuels avenants à cet accord.

Fait à Joué lès Tours, le 3 octobre 2017, en 10 exemplaires.

.....
Directeur des Ressources Humaines, représentant Frans Bonhomme

Pour la CFDT :

Pour la CFE – CGC :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

**Document pédagogique d'accompagnement
relatif à l'accord d'entreprise du 3 octobre 2017**

Le présent document n'est pas contractuel. Il a pour objet de rappeler et d'expliciter les thèmes qui figuraient dans l'accord d'entreprise du 23 novembre 2010 et qui n'ont pas été repris dans l'accord d'entreprise du 3 octobre 2017 car ils sont désormais légaux ou conventionnels.

La Convention Collective Nationale des salariés du Négoce des matériaux de construction (IDCC 3216 - Brochure 3154) du 8 décembre 2015 est applicable aux salariés de la société FRANS BONHOMME depuis le 1^{er} avril 2017.

Elle est désignée ci-après par « la CCN ». Elle est disponible sous Intranet et sur le site www.legifrance.gouv.fr

Congés exceptionnels rémunérés

	Durée applicable chez Frans Bonhomme
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Naissance ou adoption	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du conjoint / pacsé / concubin	4 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du frère ou de la sœur	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle mère	3 jours
Décès du gendre, de la belle-fille, du beau-frère ou de la belle-sœur	1 jour
Décès de l'oncle ou de la tante	1 jour
Décès du grand-parent ou du petit-enfant	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans	1 jour

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de 3 jours maximum pour enfant de moins de seize ans malade ou accidenté (porté à 5 jours par an maximum si l'enfant a moins d'un an, ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans).

Ancienneté et Prime d'ancienneté

Les modalités de détermination de l'ancienneté sont définies par l'article 1-18 de la CCN (page 34).

Les modalités de détermination de la prime d'ancienneté des employés et agents de maîtrise sont définies par les articles 2-3-1 à 2-3-2 de la CCN (pages 47 et 48).

Parmi les congés et absences pris en compte pour la détermination de l'ancienneté et de la prime d'ancienneté des employés et agents de maîtrise, sont pris en compte les absences pour maladie (donnant lieu à indemnisation conventionnelle par l'employeur).

Période d'essai

Concernant les employés et agents de maîtrise :

- La durée maximale de la période d'essai est définie par l'article 2-1-1 de la CCN (page 45).
- Le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai est défini par l'article 2-1-2 de la CCN (page 45)

Concernant les cadres :

- La durée maximale de la période d'essai est définie par l'article 3-1-1 de la CCN (page 78).
- Le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai est défini par l'article 3-1-2 de la CCN (page 78).

Rupture du contrat de travail - Préavis

Concernant les employés et agents de maîtrise :

- En cas de licenciement, les articles 2-6-1-2 à 2-6-1-4 de la CCN (page 70 et 71) sont applicables.
- En cas de démission, les articles 2-6-2-2 à 2-6-2-3 de la CCN (page 74) sont applicables

Concernant les cadres :

- En cas de licenciement, les articles 3-7-1-2 à 3-7-1-4 de la CCN (page 88 et 89) sont applicables.
- En cas de démission, les articles 3-7-2-2 à 3-7-2-3 de la CCN (page 90) sont applicables.

Rupture du contrat de travail - Indemnité de licenciement

- Les articles L 1234-9, R 1234-1 et R 1234-2 du code du travail sont applicables à l'ensemble des salariés.
- Dispositions de la CCN :

A noter : pas de condition d'ancienneté

Concernant les employés et agents de maîtrise :

- L'article 2-6-1-5 de la CCN (page 71) est applicable.

Concernant les cadres :

- Les articles 3-7-1-2 à 3-7-1-4 de la CCN (page 88 et 89) sont applicables.
- La formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié est appliquée.

Clause de non-concurrence

Concernant les employés et agents de maîtrise, l'article 2-6-4 de la CCN (page 75) est applicable.

Concernant les cadres, l'article 3-6-4 de la CCN (page 88) est applicable.