

UES QUADRAL

**STATUT DU PERSONNEL
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE QUADRAL
DU 18 JANVIER 2006**

[Signature]

[Signature]

ENTRE :

Les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale QUADRAL telle que définie dans l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2005 et ses avenants successifs,

Représentées par M. Robert HAUSER, agissant pour le compte de QUADRAL SAS, ayant reçu mandat des structures composant l'UES QUADRAL,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de ces structures :

- Pour la CFE/CGC, M. Alain TARON, en qualité de délégué syndical de l'UES QUADRAL ;
- Pour la CFTC, M Roland CAMUT, en qualité de délégué syndical de l'UES QUADRAL,

D'AUTRE PART,



PREAMBULE

A la suite de la négociation annuelle 2005, les partenaires sociaux ont souhaité, pour une plus grande lisibilité des dispositions conventionnelles applicables, la réécriture complète du Statut du Personnel signé le 23 décembre 2004.

Par ailleurs, cet accord d'entreprise tient compte de la signature du nouvel accord de formalisation de l'UES QUADRAL qui détermine le périmètre d'application des dispositions conventionnelles applicables.

Il est rappelé que les salariés des sociétés comprises dans l'UES QUADRAL sont soumis à la Convention Collective Nationale de l'Immobilier dont les dispositions s'appliquent de plein droit à défaut de dispositions spécifiques énoncées dans le présent Statut du Personnel.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique intégralement aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée, à défaut de dispositions spécifiques dans le contrat de travail.

Le périmètre d'application est celui de l'Unité Economique et Sociale QUADRAL telle que définie dans l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2006 et ses avenants successifs.

ARTICLE 2 – HORAIRES, CONGES ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 PRINCIPES

Les salariés à temps plein effectuent 35 heures de travail effectif par semaine selon les modalités suivantes :

- 36 heures et 30 minutes de travail effectif par semaine,
- 12 jours pour réduction du temps de travail, dits Jours RTT, pour une année civile complète de travail effectif. Il est précisé que deux de ces jours représentent les anciens ponts accordés par la Direction. Ces Jours RTT, obligatoirement soldés au 31 décembre de chaque année civile, sont destinés à compenser l'heure trente hebdomadairement effectuée au-delà de 35 heures. Chaque salarié dispose du choix de ces jours dans le respect des impératifs de service et en accord avec sa hiérarchie.

Les heures de travail effectif sont, en principe et sauf impératifs de service, réparties dans les plages fixes et mobiles suivantes :

- plage mobile : de 7h30 à 9h00
- plage fixe : de 9h00 à 11h30
- plage mobile : de 11h30 à 14h30 avec une interruption minimum d'une heure
- plage fixe : de 14h30 à 17h00
- plage mobile : de 17h00 à 19h00

Sous réserve d'assurer le service à la clientèle et d'effectuer 36 heures 30 de travail effectif dans la semaine, il est permis de prendre une heure trente sur la plage fixe.

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 à la convention collective de l'immobilier relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, certains cadres autonomes pourront se voir proposer, par voie d'avenant, la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours. Le forfait est fixé à 214 jours de travail effectif.

2.2 CONGES PAYES

2.2.1 – ACQUISITION ET PRISE DES DROITS A CONGES PAYES SUR L'ANNEE CIVILE

A compter du 1^{er} janvier 2006, l'acquisition et la prise des droits à congés payés s'effectuent sur l'année civile.

Au 1^{er} janvier de chaque année, chaque salarié dispose, par anticipation, de l'ensemble de ses droits potentiels à congés payés (CP légaux et CP conventionnels) en présumant une présence complète du salarié sur l'année civile.

Les droits effectifs à congés payés feront l'objet d'un suivi mensuel et d'une information individuelle sur la fiche de paye corrigeant le droit potentiel à congés payés, en cas d'absence en particulier.

Les droits attribués pourront être pris du 1^{er} janvier de l'année N au 10 janvier de l'année N + 1 afin de faciliter la prise de congés payés lors des fêtes de fin d'année.

S'il apparaît, lors d'une rupture de contrat de travail, qu'un salarié a pris par anticipation un nombre de congés payés supérieur à ses droits réels à congés payés, une retenue sur le solde de tout compte sera opérée.

2.2.2 – GESTION DU REPORT DES DROITS À CONGES PAYES AU 31 DECEMBRE 2005

Le changement de période de référence des congés payés au 1^{er} janvier 2006 nécessite d'assurer le report des droits à congés payés acquis par chaque salarié au 31 décembre 2005.

A titre dérogatoire, il sera permis de prendre les droits à congés payés acquis au 31 décembre 2005 jusqu'au 31 janvier 2006.

Les droits à congés payés acquis au 31 décembre 2005 et le solde non pris au 31 janvier 2006, alimenteront le compte report de chaque salarié, temporairement et exceptionnellement créé à cet effet.

Ces congés payés reportés seront distingués, dans le compte report, de la manière suivante :

- Le solde des droits à congés payés au titre de la période 1^{er} juin 2004 – 31 mai 2005,
- Les droits à congés payés acquis du 1^{er} juin 2005 au 31 décembre 2005.

2.2.3 – PRISE DES DROITS A CONGES PAYES REPORTES

Les droits à congés payés reportés dans le compte report, au titre du changement de période de référence des congés payés, devront être pris de manière fractionnée dans un délai de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2006.

La prise des droits à congés payés reportés suit le même régime que celui des droits à congés payés normaux attribués au 1^{er} janvier de chaque année civile.

2.3 CONGES ANCIENNETE

Chaque salarié bénéficie d'un congé supplémentaire lié à l'ancienneté, dans les conditions suivantes :

- 1 jour de congé supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté au sein d'une ou plusieurs sociétés de l'UES QUADRAL,

Il est rappelé que les congés payés supplémentaires pour fractionnement et les deux ponts du statut, en tant que tels, ont été supprimés au bénéfice des 12 Jours RTT instaurés et de l'extension du bénéfice du congé d'ancienneté à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 3 - ABSENCES POUR MALADIE, MATERNITE OU ACCIDENT

Par dérogation aux dispositions de la convention collective de l'Immobilier, les dispositions plus favorables suivantes s'appliquent :

- Maintien de l'indemnisation du délai de carence (3 jours) en cas de maladie. Cette disposition reste cependant soumise à l'évolution de l'absentéisme maladie. En cas d'aggravation sensible de l'absentéisme maladie de courte durée, l'indemnisation du délai de carence pourra être suspendue ou supprimée. Les parties signataires et les représentants du personnel se concerteront avant l'application de toute nouvelle règle d'indemnisation.
- Maintien du salaire mensuel net pendant 90 jours.
- Le régime de prévoyance, pour la garantie "Incapacité Temporaire", interviendra en relais de l'application de la convention collective prévoyant une indemnisation complémentaire aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale.

Les dispositions relatives à la subrogation et à la mise en œuvre de la garantie "Incapacité Temporaire" ne seront effectives que si le salarié concerné effectue les formalités nécessaires, tant pour l'employeur que pour les organismes extérieurs, dans les formes et les délais requis. En cas de retard dans les formalités, l'employeur s'engage à informer le salarié avant de suspendre le maintien du salaire.

Les abattements éventuels sur la gratification annuelle (13^{ème} mois) seront effectués dans les conditions prévues par la Convention Collective.

Pour les salariés dont le système de rémunération comporte des commissions variables en fonction de leur activité, le salaire mensuel net de référence pour l'application de cette garantie sera calculé sur la base de la moyenne des douze mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Le versement des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur en cas de maladie, de maternité ou d'accident, y compris celles émanant du régime de prévoyance, est subordonné au respect des deux règles suivantes :

- Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de tout changement survenant dans sa situation et dans les conditions de sa prise en charge par la Sécurité Sociale, dans les 48 heures suivant la modification intervenue,

- L'employeur se réserve exceptionnellement la possibilité de faire réaliser, par le médecin de son choix, une expertise médicale ainsi qu'une vérification de la présence du salarié à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées. En fonction de l'avis du médecin mandaté par l'employeur, les prestations servies en complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale pourront être, le cas échéant, limitées en durée. Le refus du salarié de se soumettre à ce contrôle entraînera automatiquement la suppression des indemnités complémentaires émanant de l'employeur ainsi que de l'organisme de prévoyance.

La situation particulière de la maternité fait l'objet de dispositions spécifiques. La salariée devra déclarer sa situation de grossesse au plus tard au cours de la 12ème semaine pour bénéficier des avantages particuliers suivants :

- Temps de travail : un aménagement personnel spécifique pourra être prioritairement mis en œuvre sur demande de la salariée et en accord avec sa hiérarchie ; cet aménagement fera l'objet d'un avenant au contrat de travail dans le cadre d'un horaire individualisé,
- Congés payés : lorsque la période d'absence au titre de la maternité coïncidera avec la fin d'exercice de prise des congés payés, la possibilité de report, au-delà de la date de fin d'exercice, pourra être permise pour les congés payés non pris ; dans ce cas les droits reportés devront, de préférence, être pris à l'issue du congé de maternité,
- Toutes dispositions particulières pourront être étudiées dans le cadre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, à la demande de la salariée ou d'un membre du CHSCT.

ARTICLE 4 – REMUNERATIONS DIFFEREES

4.1 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE - 13ème MOIS

Les modalités de versement du treizième mois, prévu par la convention collective de l'Immobilier, sont aménagées comme suit :

- **Ensemble du Personnel non Cadre**
- **Cadres embauchés ou promus depuis le 1^{er} janvier 2004**
 - versement d'un acompte de 50 % en paie juin
 - versement du solde en paie novembre.
- **Cadres embauchés ou promus avant le 1^{er} janvier 2004**
 - versement d'un acompte de 75 % en paie juin
 - versement du solde en paie janvier de l'année suivante.

La possibilité du versement de la gratification (13ème mois) en douzième est mise en œuvre par voie contractuelle pour toutes les embauches réalisées.

Cette possibilité est également offerte, à leur demande, aux salariés présents, par voie d'avenant à leur contrat de travail.

Le choix du salarié pour l'un ou l'autre des systèmes de rémunération est réversible une seule fois, le changement permis étant applicable pour l'année civile.

4.2 - SALARIES SOUS CONTRAT DE FORMATION EN ALTERNANCE

Les bénéficiaires de contrat de formation en alternance âgés de 26 ans et moins (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) embauchés à compter de la rentrée scolaire 2005-2006 bénéficient d'une rémunération basée sur une partie fixe et une partie variable.

La partie fixe de la rémunération brute correspond à 90 % du SMIC pour les salariés sous contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et moins, sans distinction de tranche d'âge.

La partie variable correspond à l'attribution de primes en fonction des résultats scolaires obtenus et de l'appréciation du tuteur entreprise. Ces primes peuvent permettre d'atteindre une rémunération annuelle brute moyenne correspondant à 100 % du SMIC pour la préparation d'un BAC PRO majorée de 5 % par année d'études au-delà du BAC.

Les salariés sous contrat d'apprentissage bénéficient d'une rémunération nette équivalente à celle des salariés sous contrat de professionnalisation.

ARTICLE 5 – PROMOTION AU STATUT CADRE

A compter du 1^{er} janvier 2007, tout salarié promu au Statut Cadre bénéficie d'une rémunération annuelle brute minimum de 30.000 Euros.

Le salarié devant être promu Cadre bénéficie également d'un parcours préalable d'accompagnement individualisé destiné au développement de ses compétences par le biais, notamment, d'actions de formation.

ARTICLE 6 – REGIME INDEMNITAIRE

6.1 INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET INDEMNITE DE MISE EN RETRAITE

Les dispositions prévues par la convention collective de l'Immobilier s'appliquent à l'ensemble des salariés.

6.2 INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Tenant compte de la réforme sur les retraites, les parties ont souhaité favoriser l'indemnisation du départ en retraite à l'initiative du salarié en rendant l'indemnité de départ en retraite plus favorable que celle prévue par la convention collective de l'Immobilier.

Tout salarié partant volontairement en retraite après 5 années révolues d'ancienneté de services continus perçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté au sein d'une ou plusieurs sociétés de l'UES QUADRAL.

Pour 5 ans révolus d'ancienneté cette indemnité est au moins égale à 0,3/12^{ème} de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12^{ème} de cette même rémunération par année d'ancienneté après la sixième année (cf. tableau en annexe 2).

ARTICLE 7 – GARANTIES SOCIALES

Les parties ont souhaité que chaque salarié de l'UES QUADRAL soit couvert par un dispositif de mutuelle – frais de santé et par un dispositif de prévoyance.

Chaque salarié de l'UES QUADRAL bénéficie en conséquence d'une mutuelle et d'un régime de prévoyance obligatoires et applicables dès l'embauche.

7.1 MUTUELLE

Le régime de mutuelle prévoit une garantie de base obligatoire permettant une prise en charge de certaines dépenses de frais de santé pour l'ensemble de la famille du salarié (conjoint et enfant(s)).

Le coût de la mutuelle est pris en charge à :

- 40 % par l'employeur
- 60 % par le salarié

En outre, une garantie optionnelle à la charge intégrale du salarié peut être souscrite afin d'obtenir une amélioration de certaines garanties.

7.2 PREVOYANCE

Le régime de prévoyance obligatoire comprend les garanties suivantes :

- Incapacité temporaire et invalidité
- Assurance Décès
- Rente de conjoint et rente d'éducation
- Assurance accident (professionnel et extra professionnel)

Le coût de la prévoyance est pris en charge pour l'ensemble des salariés de l'UES QUADRAL selon la répartition suivante :

- 60 % par l'employeur
- 40 % par le salarié

ARTICLE 8 – CONGE PATERNITE

Le salarié en congé paternité bénéficie d'un maintien de sa rémunération nette, l'employeur s'engageant à maintenir, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, le salaire net pour la période de congé paternité, y compris pour les rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale.

ARTICLE 9 – MEDAILLE DU TRAVAIL

Une gratification est accordée aux bénéficiaires de la médaille d'honneur du travail.

Le taux de calcul de la gratification est de 2 % du salaire fixe mensuel brut par année d'ancienneté reconnue dans le groupe BATIGERE.

Cette gratification se substitue à la prime anniversaire prévue par la convention collective de l'immobilier laquelle ne saurait être versée en complément ou en substitution à la présente gratification.

En complément de cette gratification, il est accordé à chaque bénéficiaire de la médaille d'honneur du travail un congé d'une journée à prendre dans les deux semaines qui précèdent ou qui suivent la date officielle de remise de la médaille d'honneur du travail.

ARTICLE 10 – TITRES RESTAURANTS

Des titres restaurants sont attribués au personnel pour chaque journée travaillée comportant une interruption pour déjeuner, à l'exception des journées pour lesquelles le repas est pris en charge par l'employeur (stage de formation, mission extérieure par exemple).

La valeur faciale des Titres Restaurant accordés est la suivante :

- Pour le personnel travaillant à Paris, Lyon et Strasbourg : 7,50 €
- Pour le personnel travaillant en Province : 7 €

L'employeur participe à la prise en charge des Titres Restaurant selon les pourcentages suivants :

- Pour le personnel travaillant à Paris, Lyon et Strasbourg : 60 % soit 4,50 €
- Pour le personnel travaillant en Province : 57 % soit 4 €

La valeur des titres restaurants ainsi que la valeur des parts respectives de l'employeur et du salarié seront, en tout état de cause, évoquées chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire avec une information du Comité d'Entreprise.

ARTICLE 11 – RAPPEL SUR DISPOSITIONS ANTERIEURES CONCERNANT LES PRETS AU PERSONNEL

Le règlement d'attribution des prêts au personnel est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2006.

Les prêts en cours à cette date ne sont pas affectés par cette suppression et demeurent dans les conditions en vigueur au moment de leur attribution.

ARTICLE 12 – DATE D'APPLICATION ET DUREE

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2006 pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Départementale du Travail de Moselle. Cette dénonciation sera adressée à l'ensemble des parties signataires.

ARTICLE 13 – DEPOT

Le présent accord sera adressé, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Moselle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le 18 janvier 2006,
En 9 exemplaires originaux

Pour les entités composant l'UES :

QUADRAL SAS

BATIGESTION

QUADRAL TRANSACTIONS

PETITPIERRE ET SABATIER - RIL

EJC

IMMOGEREF

Représentées par M. Robert HAUSER,
agissant en qualité de représentant de
QUADRAL SAS, ayant reçu mandat à cet
effet.

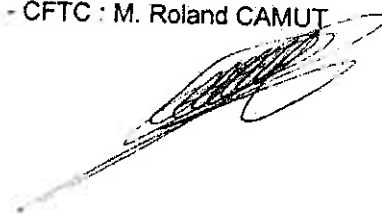


Pour les organisations syndicales représentatives de l'UES :

- CFE/CGC : M. Alain TARON



- CFTC : M. Roland CAMUT



ANNEXE 1

**LISTE DES SOCIETES COMPRISES DANS L'UES QUADRAL AU JOUR DE LA
SIGNATURE DU STATUT DU PERSONNEL DU 18 JANVIER 2006**

BATIGESTION

QUADRAL SAS

QUADRAL TRANSACTIONS

PETITPIERRE ET SABATIER - RIL

EJC

IMMOGEREF



 26

ANNEXE 2

REGIME INDEMNITAIRE DANS LE CADRE DU DEPART EN RETRAITE (INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE)

Ancienneté	Base
0	0,0
1	0,0
2	0,0
3	0,0
4	0,0
5	0,3
6	0,6
7	0,9
8	1,2
9	1,5
10	1,8
11	2,1
12	2,4
13	2,7
14	3,0
15	3,3
16	3,6
17	3,9
18	4,2
19	4,5
20	4,8
21	5,1
22	5,4
23	5,7
24	6,0
25	6,3
26	6,6
27	6,9
28	7,2
29	7,5
30	7,8
31	8,1
32	8,4
33	8,7
34	9,0
35	9,3
36	9,6
37	9,9
38	10,2
39	10,5
40	10,8
41	11,1
42	11,4
43	11,7
44	12,0
45	12,3

[Signature]

A. R.



**AVENANT N°1 AU STATUT DU PERSONNEL
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
QUADRAL**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale QUADRAL telle que définie dans l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2006 et ses avenants successifs,

Représentées par M. Nicolás ZITOLI, ayant reçu mandat à cet effet,

J *8/4*

D'UNE PART,

ET :

L'organisation syndicale représentative du personnel de l'UES QUADRAL, représentée par :

- Pour la CFE/CGC, M. Denis HORVATH, en qualité de délégué syndicale de l'UES QUADRAL ;

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Lors de la Négociation Annuelle Obligatoire 2011, il a été proposé revalorisation de la valeur des titres restaurants..

En outre, suite notamment à une évolution des textes, la répartition des risques du régime de prévoyance a été modifiée tout en préservant la répartition statutaire générale.
La répartition de la garantie frais de santé est également mise à jour.

En conséquence, le présent avenant prévoit les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 - GARANTIES SOCIALES

Les salariés de l'UES QUADRAL bénéficient d'un régime collectif obligatoire de prévoyance et de frais de santé pour lequel est retenu le principe d'un co-financement responsable.

1.1 - PREVOYANCE

Le régime de prévoyance obligatoire comprend les garanties suivantes :

- Incapacité temporaire et Invalidité,
- Assurance Décès,
- Rente de conjoint et Rente Education,
- Assurance Accident (professionnel ou extra professionnel).

Les cotisations au titre du régime de prévoyance sont prises en charge par garanties selon la répartition suivante :

- Incapacité temporaire : 100% par le salarié
- Invalidité : 36,451% par l'employeur et 63,549% par le salarié pour la Tr. A
65,45% par l'employeur et 34,55% par le salarié pour les Tr. B et C
- Assurance Décès : 100% par l'employeur
- Rente de conjoint et Rente Education : 100% par l'employeur
- Assurance Accident (professionnel ou extra professionnel) :

36,451% par l'employeur et 63,549% par le salarié pour la Tr. A

65,45% par l'employeur et 34,55% par le salarié pour les Tr. B et C

- Assurance Frais de santé sur salaires :

36,451% par l'employeur et 63,549% par le salarié pour la Tr. A

65,45% par l'employeur et 34,55% par le salarié pour les Tr. B et C

Soit une répartition globale du régime de prévoyance de :

- 60 % par l'employeur
- 40 % par le salarié

1.2 - GARANTIE FRAIS DE SANTE – MUTUELLE FORFAITAIRE

Le régime de Mutuelle prévoit une garantie de base obligatoire et une garantie optionnelle, à charge du salarié, permettant des améliorations de prise en charge de certaines dépenses de frais de santé.

Le salarié peut opter, à tout moment, pour la garantie optionnelle sachant que le retour à la garantie de base n'est possible qu'une seule fois.

Les cotisations forfaitaires au titre de la garantie de base sont prises en charge selon la répartition suivante :

Régime Général :

- 62,08 % par l'employeur
- 37,92 % par le salarié

Régime Local :

- 70,82 % par l'employeur
- 29,18 % par le salarié

ARTICLE 2 – TITRES RESTAURANT

A compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur faciale du Titre Restaurant est fixée à 8,70 Euros. La part salariale passe ainsi à 3,70 Euros et la part patronale passe, quant à elle, à 5 Euros.

ARTICLE 4 - DATE D'APPLICATION ET DUREE

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012 et fait partie intégrante du Statut du Personnel de l'UES BATIGERE qu'il complète sur le point particulier de la part variable.

ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé, en deux exemplaires, dont un original, et une version électronique, à la DIRECCTE de Lorraine, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet avenant figurera sur les tableaux d'affichage de la direction de chaque entité composant l'UES QUADRAL. Cet avenant fera également l'objet d'une publicité interne par le canal de l'intranet Ressources Humaines, permettant à chaque salarié connecté au réseau informatique une consultation permanente et une impression à la demande.

Fait à Metz, le 6 janvier 2012

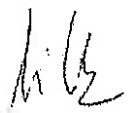
En 9 exemplaires originaux

Pour les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale quadral telle que définie dans l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2006 et ses avenants successifs :

Pour les organisations syndicales représentatives de l'UES QUADRAL :

- CFE/CGC :
M. Denis HORVATH

M. Nicolas ZITOLI, ayant reçu mandat à cet effet.





**AVENANT N°2 AU STATUT DU PERSONNEL
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
QUADRAL**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale QUADRAL telle que définie dans l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2006 et ses avenants successifs,

Représentées par M. Nicolas ZITOLI, ayant reçu mandat à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

L'organisation syndicale représentative du personnel de l'UES QUADRAL, représentée par :

- Pour la CFE/CGC, M. Denis HORVATH, en qualité de délégué syndicale de l'UES QUADRAL ;

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Pour tenir compte des observations faites, il a été proposé une évolution du statut du personnel de l'UES QUADRAL.

Cette évolution a pour but d'intégrer le bénéfice des congés d'ancienneté aux bénéficiaires d'une convention annuelle de forfait jours.

En conséquence, le présent avenant prévoit les dispositions suivantes :

ARTICLE 1

Les salariés cadres bénéficiaires d'une convention annuelle de forfait jours pourront bénéficier des congés d'ancienneté définis au statut du personnel à savoir 1 jour de congé supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté au sein d'une ou plusieurs sociétés de l'UES QUADRAL.

ARTICLE 2 - DATE D'APPLICATION ET DUREE

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012 et fait partie intégrante du Statut du Personnel de l'UES QUADRAL notamment sur les dispositions de la convention annuelle de forfait jours pour les salariés cadres.

Y DA

ARTICLE 3 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé, en deux exemplaires, dont un original et une version électronique, à la DIRECCTE de Lorraine, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet avenant figurera sur les tableaux d'affichage de la direction de chaque entité composant l'UES QUADRAL. Cet avenant fera également l'objet d'une publicité interne par le canal de l'Intranet Ressources Humaines, permettant à chaque salarié connecté au réseau informatique une consultation permanente et une impression à la demande.

Fait à Metz, le 1er mars 2012

En 9 exemplaires originaux

Pour les sociétés composant
l'Unité Economique et Sociale QUADRAL
telle que définie dans l'accord de formalisation
de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2006
et ses avenants successifs :

Pour les organisations syndicales représentatives
de l'UES QUADRAL :

M. Nicolas ZITOLI,
ayant reçu mandat à cet effet



CFE/CGC :
M. Denis HORVATH

