

Décision unilatérale d'adaptation de la convention collective nationale de l'immobilier

SEPTALIA

ARTICLE 1 : OBJET – CHAMP D'APPLICATION

La Direction de l'entreprise a souhaité accorder à l'ensemble du personnel des avantages sociaux supérieurs à ceux prévus par la convention collective de l'immobilier applicable à Septalia.

La présente décision unilatérale s'applique à l'ensemble des bénéficiaires définis ci-après, présents à l'effectif ou qui viendraient à l'être, au sein des différents établissements de Septalia, sauf disposition expresse contraire spécifique.

Entrent dans le champ d'application de la présente décision unilatérale, tous les salariés de Septalia, quelle que soit leur catégorie professionnelle et leur durée d'emploi ou de travail.

ARTICLE 2 : TITRES RESTAURANT

Les salariés de SEPTALIA bénéficieront de titres restaurant.

La valeur faciale des titres est fixée à 9,50€, dont 60% est pris en charge par SEPTALIA (5,7€ à la charge de l'entreprise et 3,8€ à la charge du salarié).

Cette mesure prend effet au 1^{er} juillet 2023.

ARTICLE 3 : ABONNEMENT DE TRANSPORTS COLLECTIFS PRIS EN CHARGE À 100 % PAR SEPTALIA

Les abonnements de transport en commun hebdomadaires et mensuels ainsi que les titres de transport unitaires utilisés dans le cadre du trajet domicile – travail seront remboursés à 100% à compter du 1^{er} juillet 2023.

Pour bénéficier du remboursement à 100% des abonnements hebdomadaires et mensuels de transports en commun, le collaborateur devra s'engager à utiliser les transports en commun

pour le trajet domicile – travail au minimum un tiers des jours ouvrés la semaine ou le mois concerné.

Le remboursement est réalisé sur présentation d'un justificatif, et sur demande via Cleemy.

Cette disposition est subordonnée au respect des conditions légales et réglementaires assurant l'exonération de cotisations et contributions sociales de cette prise en charge, et n'est pas applicable aux collaborateurs bénéficiant d'un véhicule de fonction.

ARTICLE 4 : PRIME DE VACANCES

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances dont le montant brut est fixé à 930 €.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

Cette prime est versée sur la paie du mois de juin. Le premier versement de cette prime interviendra sur la paie de juin 2024, au prorata du temps de présence sur l'année. Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

ARTICLE 5 : MISE EN PLACE DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Afin d'encourager le recours à des transports plus propres par les collaborateurs, la Direction a souhaité mettre en place le forfait mobilités durables. Ce forfait comprend les avantages suivants :

- **Prise en charge des indemnités kilométriques vélo et trottinette** : les collaborateurs utilisant le vélo ou la trottinette pour rejoindre leur lieu de travail habituel pourront se faire rembourser des indemnités kilométriques fixées à 0,25€ par kilomètre parcouru.
- **Les abonnements de transports en commun hebdomadaires et mensuels ainsi que les titres de transport unitaires utilisés dans le cadre du trajet domicile-travail**, dans les conditions définies ci-avant.
- **Aide à l'achat d'un vélo ou d'une trottinette** :
Les collaborateurs souhaitant acquérir un vélo (électrique ou non) ou une trottinette (électrique ou non) pourront se faire rembourser tout ou partie du prix d'achat de ce matériel dans la limite de 200€ (équipements de protection compris). Les justificatifs à présenter seront la facture d'achat ainsi que la déclaration sur l'honneur du collaborateur qui s'engage à utiliser ce matériel pour se rendre sur son lieu de travail au moins 60 jours par an.
- **Aide aux frais de réparation du vélo ou d'une trottinette** :
Les collaborateurs souhaitant réparer un vélo (électrique ou non) ou une trottinette (électrique ou non) pourront se faire rembourser tout ou partie des frais de réparation dans la limite de 100€. Les justificatifs à présenter seront la facture de réparation ainsi que la

déclaration sur l'honneur du collaborateur qui s'engage à utiliser ce matériel pour se rendre sur son lieu de travail au moins 60 jours par an.

- **Remboursement des frais d'utilisation de services de mobilité partagée** (location ou libre-service de cyclomoteurs, vélos ou trottinettes électriques, services d'autopartage...) : Les collaborateurs utilisant ce type de service pour se rendre sur leur lieu de travail pourront se faire rembourser des frais d'utilisation, uniquement si les engins utilisés ne sont pas équipés d'un moteur thermique.

Le remboursement des abonnements de transports en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables, mais l'ensemble cumulé des participations de l'employeur, y compris les remboursements des abonnements de transport en commun, est plafonné à 600€ par an. La participation de l'employeur au seul remboursement des abonnements de transport en commun pourra être supérieure à 600€ par an (soit le plafond d'exonération URSSAF), mais dans ce cas aucune autre participation au titre du forfait mobilités durables ne pourra être effectuée.

Le salarié doit s'engager à ne pas dépasser ce plafond dans le cadre de ces différentes demandes de remboursement réalisées tout au long de l'année. A la clôture de l'exercice, un contrôle sera réalisé pour vérifier si ce plafond a été dépassé ou non. En cas de dépassement, une régularisation sera effectuée.

Ce forfait mobilités durables entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2023.

ARTICLE 6 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

6.1. Licenciement individuel : Quelle que soit sa catégorie professionnelle, sauf cas de faute grave ou lourde ou cas de force majeure, le salarié licencié percevra une indemnité d'entreprise de licenciement selon l'ancienneté acquise depuis son entrée en fonction et calculée comme suit :

- 2 à 4 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année de service ;
- + 4 ans à 8 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année de service ;
- + 8 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année de service dans la limite d'un plafond maximum de 12 mois de salaire brut

ou selon les dispositions légales ou conventionnelles si ces calculs lui sont plus favorables.

6.2. Licenciement collectif : En cas de licenciement pour motif économique, après 4 années de services ininterrompus au sein de l'entreprise, les indemnités définies au paragraphe « Licenciement individuel » ci-dessus sont majorées de 25 %.

Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est en outre âgé d'au moins 50 ans.



Le plafond d'indemnisation de 12 mois de salaire passe alors respectivement à 15 mois et 18 mois de salaires bruts.

ARTICLE 7 : INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Pour les collaborateurs ayant au moins 5 années révolues d'ancienneté et dont l'ancienneté est inférieure à 10 ans, l'indemnité de départ à la retraite est calculée selon les modalités définies par la convention collective de l'immobilier applicable au sein de Septalia.

Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continu perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

ou selon les dispositions légales ou conventionnelles si ce calcul lui est plus favorable.

ARTICLE 8 : CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES D'ANCIENNETÉ

Tout salarié comptant 5 ans d'ancienneté révolue bénéficie d'une journée supplémentaire de congés ; il est accordé une journée supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté révolue.

L'ancienneté, décomptée selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année.

Le droit est acquis en totalité dès lors que le salarié bénéficie d'un droit à congés payés intégral ; il est acquis prorata temporis lorsque le salarié bénéficie d'un droit à congés payés réduit pour quelque motif que ce soit (entrée en cours de période ; absences non assimilées à un temps de travail effectif ; etc.) ; il est perdu lorsque le salarié ne bénéficie d'aucun droit à congés payés au titre de la période considérée.

Les congés supplémentaires sont pris pendant la période de prise de congés payés annuels, aux dates définies par accord entre le salarié et le responsable hiérarchique.

ARTICLE 9 – CONGES EXCEPTIONNELS

Les salariés de SEPTALIA bénéficient des congés familiaux prévus par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ces jours s'entendent en jours ouvrés, sauf précision ci-après en jours ouvrables, avec maintien du salaire :

- Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ;
- Mariage dans la famille proche, hors enfant (ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;

- Décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, parents, beaux-parents : 3 jours ;
- Décès grands-parents et arrière grands-parents : 3 jours ouvrables ;
- Décès frère, sœur : 3 jours ouvrables ;
- Décès des grands-parents du conjoint du salarié : 1 jour ;
- Décès d'un enfant : 12 jours ouvrables/ ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le cas échéant, le salarié bénéficie en sus d'un congé pour deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- Décès beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
- Décès d'un petit-enfant : 2 jours ;
- Cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours ; étant précisé que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès. Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche du service, la date fixée initialement pour la reprise du travail à l'issue du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Lorsque l'événement entraîne un déplacement dûment justifié du salarié, pour une distance supérieure à 400 km aller-retour, il est ajouté aux congés pour événement familial ou personnel un jour d'absence autorisée avec maintien de salaire, porté à deux jours si la distance est supérieure à 600 km aller-retour.

Les salariés bénéficient également des dispositions suivantes :

- Déménagement : 1 jour.

En cas de mobilité professionnelle à la demande de l'employeur, et sur demande des salariés, ceux-ci bénéficient, de deux jours de congés pour déménagement.

Les salariés ayant en charge un enfant handicapé se voit octroyer 2 jours de congés supplémentaires par an. Ces 2 jours de congés supplémentaires sont attribués par enfant en situation de handicap, sans limite d'âge, sur présentation d'un justificatif administratif (ex : document de la MDPH)

ARTICLE 10 – AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

- **Mise en place de dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour les collaborateurs âgés d'au moins 58 ans**

Ces dispositions viennent en complément de la retraite progressive CARSAT qui permet aux collaborateurs ayant atteint l'âge de 60 ans et totalisant 150 trimestres de cotisation vieillesse, de demander leur passage à temps partiel chez Septalia et de commencer à percevoir leur pension de retraite pour la partie non travaillée. Dans ce régime, le collaborateur qui demande son passage à mi-temps perçoit son salaire sur les 50 % travaillés au sein de l'entreprise et commence à percevoir de la CARSAT sa pension de retraite sur les 50 % non travaillés. Ce régime perdure jusqu'à ce que le collaborateur atteigne l'âge légal de départ en retraite et puisse liquider sa pension vieillesse à taux plein.

- **Aide de Septalia au passage à temps partiel pour les collaborateurs de 58 ans et plus** qui ne sont pas éligibles à la retraite progressive CARSAT mais qui souhaitent néanmoins réduire leur activité professionnelle de façon progressive : Septalia accepte de maintenir à 70% leur rémunération en cas de passage à mi-temps (50%) jusqu'à l'âge de départ en retraite progressive sous régime CARSAT, ou à défaut d'éligibilité à ce dispositif, jusqu'à l'âge de départ en retraite taux plein. De plus, Septalia prendra à sa charge sur la base d'un temps plein les cotisations sociales au régime de retraite (parts salariale et patronale) afin que la future pension du collaborateur passé à mi-temps ne soit pas réduite au moment de son départ en retraite. Cette prise en charge intégrale des cotisations retraite par l'entreprise s'entend sur les 30% non rémunérés par l'entreprise.

Cette disposition est applicable jusqu'à ce que le collaborateur ait atteint l'âge de départ en retraite, dans la limite de 4 ans. Cette disposition est réservée aux collaborateurs qui ne seront pas remplacés après leur départ en retraite (non-remplacement validé en Comité d'Optimisation Digitale)

- **Aide au rachat de trimestres de cotisation retraite auprès de la CARSAT**, pour les collaborateurs de 58 ans et plus désirant cesser leur activité de façon anticipée, et à qui

il manquerait des trimestres de cotisation pour pouvoir valider leur pension vieillesse à taux plein à l'âge légal de départ en retraite :

A condition qu'ils ne soient pas remplacés dans leur poste en cas de départ (non remplacement validé en comité d'optimisation digitale), Septalia accepte de racheter des trimestres de cotisations retraite manquants dans la limite de 4 trimestres et d'un montant maximal par trimestre, fixé en fonction du barème mis en place par la CARSAT (3000€ maximum le trimestre pour les revenus annuels inférieurs à 32994€, 4000€ maximum le trimestre pour les revenus annuels compris entre 32994€ et 43992€, et 5000€ maximum le trimestre pour les revenus annuels supérieurs à 43992€ - barème CARSAT indicatif pour 2023).

Entrée en vigueur de ces dispositifs au 1^{er} juillet 2023

ARTICLE 11 – AIDE À LA CREATION D'ENTREPRISE

Afin d'aider les collaborateurs qui souhaiteraient quitter Septalia pour créer leur propre entreprise, et qui ne seraient pas remplacés dans leur poste (non-remplacement validé en comité d'optimisation digitale), Septalia financera le projet jusqu'à hauteur de 10 000€. L'acceptation du financement du projet de création d'entreprise dépendra du sérieux du projet qui sera évalué par une commission interne. L'attribution de cette aide est limitée à 5 dossiers par an.

Entrée en vigueur de cette aide au 01/07/2023.

ARTICLE 11 – CONGES POUR ENFANT MALADE

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie d'un droit à congé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, dont il a la charge effective, et à la condition que :

- Le conjoint n'exerce pas lui-même ce droit dans l'hypothèse où celui-ci est aussi salarié de Septalia ;
- Le conjoint exerce une activité professionnelle et ne dispose pas d'un droit similaire auprès de son propre employeur ;
- Le conjoint, bénéficiant d'un droit similaire, se le voit refuser par son employeur.

Ce droit à congés pour chaque enfant malade est, par année civile, de :

- 3 jours ouvrés par enfant de plus d'un an ;
- 5 jours ouvrés par enfant de moins d'un an ;
- 5 jours ouvrés par enfant, quelque soit son âge, lorsque le salarié concerné assume la charge de trois enfants, ou plus, de moins de 16 ans.

En cas de prise de congés pour enfant malade, les salariés concernés pourront bénéficier du maintien de leur rémunération dans la limite de 2 jours ouvrés par an et par enfant.

ARTICLE 12 – CONGES POUR ENFANT HOSPITALISE

Sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, établi par l'établissement hospitalier dans lequel l'enfant séjourne, tout salarié quelque soit son ancienneté, bénéficie d'un droit à congé en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge effective quelque soit la situation professionnelle et personnelle de son conjoint.

Ce droit à congé pour chaque enfant hospitalisé est, par année civile, de :

- 6 jours ouvrés par enfant hospitalisé de plus d'un an
- 10 jours ouvrés par enfant de moins d'un an ;
- 10 jours ouvrés par enfant à charge, quelque soit son âge, lorsque le (la) salarié(e) concerné(e) assume la charge de trois enfants, ou plus, de moins de 16 ans.

En cas de prise de congés pour enfant hospitalisé, les salarié(e)s concerné(e)s pourront bénéficier du maintien de leur rémunération dans la limite de 4 jours ouvrés par an et par enfant.

ARTICLE 13 – ENTREE EN VIGUEUR

La présente décision unilatérale de l'employeur (DUE) entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023 pour une durée indéterminée.

Elle annule ou remplace à compter de cette date tout autre usage ou DUE antérieur portant sur le même objet.

Elle pourra être modifiée ou dénoncée en application de la procédure de dénonciation des usages.

Fait à VILLENEUVE D'ASCQ, le 27 juin 2023


Jérémy RENAUT
Directeur Général