

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
SOCIETE SEAT**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société d'Exploitation d'Activités Touristiques désignée ci-après par S.E.A.T., dont le siège social est à EVIAN LES BAINS, Château de Blonay, Quai Baron de Blonay - 74500 -

Représentée par : **Monsieur Yannick LE HEC**, Directeur Général

et

Les Syndicats affiliés aux Fédérations représentées par les délégués syndicaux dûment mandatés :

Pour F.O.
Roger POLI

Pour FO/Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX

Pour la CFTC
Roger BAILLY

Pour la CFDT
Abel ROCHE

Il a été convenu de l'accord suivant :

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : DISPOSITION VISANT A GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- **Article 1** : Recrutement et Mixité dans l'emploi
 - 1.1 : Garantie du caractère non discriminatoire des offres
 - 1.2 : Mixité dans les recrutements
- **Article 2** : Evolution Professionnelle
 - 2.1 : Garantir d'égales possibilités d'évolutions professionnelles
- **Article 3** : Formation Professionnelle
 - 3.1 : Accès à la formation – Droit Individuel à la formation
 - 3.2 : Information sur le plan de formation
- **Article 4** : Rémunérations
 - 4.1 : Garantie du principe d'égalité salariale
 - 4.2 : Garantir d'égale promotion salariale
 - 4.3 : Rémunération pendant le congé maternité, paternité et d'adoption
 - 4.4 : Garantie de progression à l'issue du congé maternité ou d'adoption
 -
- **Article 5** : Parentalité
 - 5.1 : Accompagnement aux absences longues durées
 - 5.2 : Retour de congé parental d'éducation
 - 5.3 : Aménagement du poste de travail des femmes enceintes
 - 5.4 : Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- **Article 6** : Sensibilisation des Managers

CHAPITRE 2 : SUIVI DES DISPOSITIONS

- **Article 7** : Indicateurs et suivi annuel de l'accord
- **Article 8** : Conditions d'application de l'accord
- **Article 9** : Dépôt – Publicité

PREAMBULE

Les parties signataires ont souhaité dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles prévues en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, confirmer les principes suivants :

- Inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail : elles affirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité.
- Définir des dispositions visant à garantir l'égalité professionnelle et à corriger les inégalités qui seraient constatées par des actions concrètes et mesurables et mettre en place des actions correctives rapidement et tout au long de la durée de l'accord.
- S'inscrire dans une démarche qui est de nature à favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, en faisant évoluer les mentalités par une sensibilisation de tous les acteurs concernés et en communiquant auprès du personnel.
- Assurer un suivi qualitatif et quantitatif par la mise en place d'indicateurs spécifiques.

Cet accord traduit la volonté d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Les actions qu'il définit ont pour objectif, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs, de s'engager pour l'avenir dans des actions concrètes et innovantes, concernant l'ensemble du personnel.

L'accord s'inscrit dans le cadre des valeurs du Groupe DANONE et de ses engagements traduits notamment dans les conventions internationales signées avec l'UITA (Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation) et dans les Principes Sociaux Fondamentaux.

CHAPITRE 1 - Dispositions visant à garantir l'égalité professionnelle

ARTICLE 1 - Recrutement et Mixité dans l'emploi

1.1 / Garantie du caractère non discriminatoire des offres :

La Direction s'engage à ce que le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Il est conduit, dans la mesure du possible, par des équipes mixtes.

Le processus de recrutement doit faciliter l'expression des candidatures quel que soit le sexe. Le processus de recrutement comporte des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ces critères sont fondés sur les aptitudes, le potentiel d'évolution, l'expérience professionnelle et l'expérience des candidats. Ainsi, le recrutement ne peut être fondé sur des critères pouvant être discriminants tels que l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, le lieu de

naissance.....Afin de favoriser la diversification des profils, les actions suivantes seront menées :

- Renforcer les partenariats avec les services publics de l'emploi et avec le Pôle Emploi afin de développer les méthodes de recrutement par simulation ;
- Stages écoles hôtelières ou école de formation Casino : laisser la sélection des candidats se faire par les établissements scolaires afin de s'assurer de la diversité des profils ;
- Favoriser l'accès à l'apprentissage et promouvoir l'égalité des chances auprès de nos écoles partenaires ;
- Participer aux forums de recrutement sur la diversité ;
- S'assurer que les intermédiaires et les cabinets de recrutement spécialisés effectuent les recrutements dans le cadre de dispositifs et critères de recrutement exempts de toute forme de discrimination.
- Eliminer tout critère discriminatoire dans la rédaction des offres d'emploi et des définitions de fonction.

Tous ces engagements seront mentionnés systématiquement auprès de tous nos partenaires.

1.2 / Mixité dans les recrutements :

La Direction veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes, quel que soit le type de contrat mais également dans le cadre de la politique de stage et d'apprentissage selon les métiers.

Dans la Bourse de l'emploi des postes SEAT, il sera précisé que ces postes peuvent être pourvus aussi bien par des hommes que par des femmes quel que soit le type de poste.

ARTICLE 2 - Evolution professionnelle

2.1 / Garantir d'égaies possibilités d'évolutions professionnelles :

La Direction réaffirme son engagement de veiller à l'égalité, en ce qui concerne les possibilités d'évolutions professionnelles.

A cet égard, la mixité des emplois suppose que les hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolutions professionnels. Les possibilités d'accès à des postes présumés plutôt masculins seront encouragées pour les femmes (exemple : service maintenance), et inversement pour les hommes.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

L'accès des femmes aux postes à responsabilités se fonde exclusivement sur l'évaluation des compétences, les aptitudes, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles, sans considération de genre.

Les critères d'évaluation professionnelle sont fondés exclusivement sur la reconnaissance des aptitudes, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles.

ARTICLE 3 - Formation professionnelle

Les parties au présent accord garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et aux dispositifs de droit individuel à la formation.

3.1 / Accès à la formation – Le Droit Individuel à la Formation

L'accès à la formation est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

La Direction veille à ce que femmes et hommes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

L'accès à la formation pour les salariés à temps partiel sera identique aux salariés à temps plein.

3.2 / Information sur la formation

Une réunion d'information sera organisée par le service RH sur chaque site en Janvier pour présenter le plan de formation, les droits à formation, ainsi que les différentes formations diplômantes, telles que VAE, CQP.....

ARTICLE 4 - Rémunérations

4.1 / Garantie du principe d'égalité salariale

Les principes de la politique salariale de la SEAT s'appliquent sans discrimination aux femmes et aux hommes.

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au niveau de responsabilités confiées.

Le salaire de chaque emploi est fonction des grilles de salaires SEAT.

4.2 / Garantie d'égal promotion salariale entre les femmes et les hommes :

En application du principe d'égalité de rémunération, les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels.

La promotion salariale des collaborateurs hommes et femmes est similaire à fonctions, qualifications, expériences, ancienneté équivalentes et à performance et maîtrise de poste comparables.

4.3 / Rémunération pendant le congé maternité, paternité et d'adoption

La Direction s'engage à assurer aux collaborateurs en congé maternité, paternité ou d'adoption, une rémunération plus favorable que le droit conventionnel. La totalité de la rémunération sera maintenue, au-delà des IJSS, durant le congé légal de maternité, paternité ou d'adoption afin de garantir le salaire net du salarié.

Pour les salariés affectés aux Jeux de Table, le maintien sera assuré par la SEAT et calculé sur la rémunération moyenne des 12 derniers mois écoulés avant l'arrêt.

Nous rappelons que la déclaration de salaire, faite auprès de la sécurité sociale, des salariées affectées aux jeux de table est basée sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire (art. R 323-4 alinéa 5).

Exemple 1 :

Cas où le salaire moyen net de référence déclaré à la sécurité sociale des 12 derniers mois est inférieur au plafond de sécurité sociale :

La sécurité sociale verse les indemnités sur la base du salaire moyen et il n'y aura pas de perte de salaire.

Exemple 2 :

Cas où le salaire moyen net de référence est supérieur au plafond :

La sécurité sociale verse les indemnités à hauteur du plafond et la SEAT complète à hauteur du salaire moyen, calculé sur la base des 12 derniers mois de salaire.

4.4 / Garantie de progression à l'issue du congé maternité ou d'adoption :

Une attention particulière sera portée au salarié en congé maternité ou d'adoption afin de veiller à ce que ce type de congé n'ait pas d'impact négatif sur l'évolution de la rémunération.

Les collaboratrices bénéficient des augmentations générales qui pourraient être versées pendant leur absence.

Par ailleurs il est prévu que le 13^{ème} mois, le Bonus, ainsi que l'intéressement ne soit pas proratisé durant ces types de congés.

Pour les collaborateurs qui s'absenteraient dans le cadre d'un congé parental à l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, les dispositions du présent article ne s'appliquent plus durant le congé parental. Les dispositions prennent fin à la date de fin desdits congés.

ARTICLE 5 - Parentalité

5.1 / Accompagnement aux absences de longue durée

Dans les trois mois qui suivent une absence de longue durée comme par exemple le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental, la Direction veille à la conduite systématique d'un entretien entre la hiérarchie et le collaborateur, voire avec la DRH.

A la demande du salarié, cet entretien pourra également être conduit dans les trois mois qui précèdent la date prévue du retour.

5.2 / Retour de congé parental d'éducation

A l'issue du congé parental d'éducation à temps plein, le collaborateur doit retrouver l'emploi qu'il occupait au moment de son départ ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il ne peut être imposé au collaborateur de retour de congé parental de prolonger ledit congé ou de prendre un congé sans solde à l'issue, dans l'attente d'une proposition de poste.

5.3 / Aménagement du poste de travail des femmes enceintes

La Direction s'engage à tout mettre en œuvre pour aménager le poste de travail de la salariée enceinte qui présente des recommandations médicales (exemples : passage de travail de nuit à travail de jour si possible)

5.4 / Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

5.4.1 Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des réunions

La SEAT veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail et les réunions trop matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

5.4.2 Congé pour enfant hospitalisé

Lors de la négociation annuelle du 20 Février 2008, il a été décidé de rémunérer 3 jours maximum par an au prorata du SMIC pour tout salarié (une seule personne en cas de couple salarié de la SEAT) dont l'enfant est hospitalisé au minimum 3 jours.

ARTICLE 6 - Sensibilisation des Managers

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, à savoir les managers et le service RH.

Par ailleurs, cet accord, au même titre que les autres accords, sera mis en ligne via un intranet RH accessible à tous les managers.

CHAPITRE 2 - Suivi des dispositions

ARTICLE 7 : Indicateurs et suivi annuel de l'accord :

La Direction présentera au Comité d'Entreprise, au cours du 1^{er} semestre de chaque année, un suivi de l'application des dispositions du présent accord. Les documents relatifs à ce suivi figurent dans l'annexe du présent accord.

A la signature de l'accord, la Direction communiquera les dispositions de cet accord à chaque salarié par un document explicatif qui sera annexé au bulletin de paie et un petit leaflet sera distribué sur tous les sites de la SEAT.

ARTICLE 8 : Conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé en tout ou partie par avenant dans les conditions légales.

ARTICLE 9 : Dépôt / Publicité

Le présent Accord sera déposé par les soins de la Direction en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Haute-Savoie dont une version papier signée des parties et une version électronique transmise par courriel à l'adresse dd-74.accord-entreprise@direccte.gouv.fr ainsi qu'en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE.

Fait à Evian les Bains, le 13 novembre 2009

Pour la SEAT
Yannick LE HEC

Pour F.O.
Roger POLI

Pour FO/Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX

Pour la CFTC
Roger BAILLY

Pour la CFDT
Abel ROCHE

ANNEXE :
LISTING DES INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD
EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- PYRAMIDES DES AGES DES CDI HOMMES / FEMMES
- REPARTITION A DATE DES CDI PAR SITE HOMMES / FEMMES
- REPARTITION PAR STATUT DES CDI HOMMES / FEMMES
- AGES MOYEN PAR SEXE / PAR STATUT
- ANCIENNETE MOYENNE PAR SEXE ET PAR CATEGORIE
- REPARTITION PAR SEXE DES TEMPS PARTIELS
- REPARTITION PAR SEXE DES ENTREES ET PAR CATEGORIE
- REPARTITION PAR SEXE DES CONTRATS PRO. APPRENTIS
STAGIAIRES
- PROMOTION PAR SEXE ET STATUT
- ANALYSE DES CDI RESTAURATION PAR SEXE
- ANALYSE DES CDI HEBERGEMENT PAR SEXE
- MASSE SALARIALE PAR SEXE ET PAR STATUT

DO
 PR AR
 G.B
 ME
 PN BR

Annexe 1 Tableau récapitulatif des droits des titulaires d'un contrat de travail intermittent

	En période travaillée		En période non travaillée			En fin de contrat		
	Droits individuels dans l'entreprise	Droits collectifs (1) Électorat Éligibilité	Contrat de travail	Acquisition d'ancienneté	Indemnité de chômage	Procédure de licenciement	Préavis	Indemnité de rupture
Titulaires d'un contrat de travail intermittent	Droits légaux (2) et (à adapter par accord collectif) droits conventionnels	Oui	Oui (contrat suspendu)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui (indemnité de licenciement)

(1) Prise en compte identique dans l'effectif pour le calcul des seuils de droits collectifs (représentation du personnel) : au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents.

(2) Droits résultant de la loi sur la mensualisation exceptés

ACCORD D'ENTREPRISE

MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre :

La Société d'Exploitation des Activités Touristiques (S.E.A.T), dont le siège social est domicilié «quai Baron de Blonay» à Evian-les Bains, représentée par Monsieur Yannick Le HEC nommé par intérim Directeur Général de la S.E.A.T, et Madame Lysiane BEAUJARD, Directeur des Ressources Humaines,

Et :

Les organisations syndicales ci-après :

FO Jeux	représentée par :	Roger POLI
FO Hors Jeux	représentée par :	Ludovic BAJEUX
CFE/CGC	représentée par :	Pascale MONNEROT
CFDT	représentée par :	Abel ROCHE
CFTC	représentée par :	Roger BAILLY
CGT	représentée par :	Bachir AITALI

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place d'un Compte Epargne Temps au sein de la SEAT.

Le Compte Epargne Temps permet aux salariés qui le souhaitent et remplissant les conditions de bénéficiaires définies ci-après, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises dans le respect des enjeux de l'entreprise.

Ce Compte Epargne Temps a pour objectifs principaux : favoriser les départs à la retraite anticipée, reporter des jours de congés pour accomplir un projet personnel, augmenter le pouvoir d'achat en remplaçant des jours de congés ou repos par une rémunération.

ARTICLE 1 : Bénéficiaires et ouverture

Toute personne en contrat à durée indéterminée, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, peut, si elle le souhaite, ouvrir un Compte Epargne Temps.

Le Compte Epargne Temps est basé sur le plus strict volontariat des salariés et son alimentation relève de son initiative exclusive.

AR

RP
UB

PP BR L.S. - [Signature]

ARTICLE 2 : Principes d'alimentation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par :

- le report des congés payés annuels excédant la durée de 20 jours ouvrés (la 5^{ème} semaine et le fractionnement)
- les congés d'ancienneté tels que définis dans l'Accord d'Entreprise du 22 Août 1995 article 21
- Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement (RCR) mais également au titre des repos compensateurs obligatoires (RCO),
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail ou accordés dans le cadre d'un forfait jours (RTT tels que définis dans l'Accord ARTT du 7 Juillet 1999),

ARTICLE 3 : Modalités pour alimenter son Compte Epargne Temps

Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines en précisant les modes d'alimentation du compte.

3.1 : Alimentation du Compte Epargne Temps en jours de Congés Payés

Il ne peut s'agir que de la 5^{ème} semaine et des jours de congés conventionnels (Ancienneté et fractionnement). La 5^{ème} semaine ne peut pas être convertie en salaire, elle peut uniquement être utilisée pour accumuler des droits à congé rémunéré.

- La demande doit être parvenue par écrit à la DRH avant le 30 Avril

3.2 : Alimentation du Compte Epargne Temps en jours de Congés de Repos (autres que CP)

Il s'agit des heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement (RCR), acquises au titre des repos compensateurs obligatoires (RCO),

- des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT tels que définis dans l'Accord ARTT du 7 Juillet 1999),
- des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours,

- La demande doit être parvenue par écrit à la DRH avant le 30 Novembre

ARTICLE 4 : Plafond de l'épargne

La totalité des jours capitalisés ne doit pas excéder 15 jours par an hors mesures exceptionnelles définies dans l'Article n° 9 ci-après.

Le temps porté au crédit du Compte Epargne Temps est exprimé en jours effectifs de travail équivalent temps plein (exemple : un salarié qui travaille à 50% et place 3 jours dans son CET, capitalisera 1,5 jours ; un salarié à 80% qui place 3 jours dans son CET capitalisera 2,4 jours).

RS
AR
M BSA CB - B

Conformément à la réforme de 2005, les droits dépassant le plus haut des montants garantis par l'assurance des créances des salariés (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de l'assurance chômage, soit 66 552 Euros en 2008) seront liquidés. Le salarié percevra alors une indemnité issue de leur conversion monétaire.

ARTICLE 5 : Utilisation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

5.1 : Déblocage du Compte Epargne Temps pour rémunérer des absences

Le Compte Epargne Temps permet :

- d'indemniser des congés dits longs ou toute forme de suspension de contrat de travail non rémunérés :

- Un congé parental d'éducation temps plein
- Un congé sabbatique
- Un congé de fin de carrière
- Un congé pour création d'entreprise

- d'indemniser une réduction partielle du salaire :

- Des heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel dans le cadre d'un congé parental,
- du temps partiel choisi,
- des jours pour enfant malade,
- les temps de formation effectués en dehors du temps de travail,
- de la cessation progressive anticipée de l'activité des salariés.

Concernant le congé sabbatique, un délai minimum de 3 ans entre 2 congés sera exigé.

La demande et les conditions de congé seront régies par les dispositions légales relatives aux différents congés souhaités.

L'employeur répondra dans le mois qui suit la demande et motivera son refus éventuel (hors congé parental).

La rémunération du congé est calculée selon les modalités suivantes : les sommes versées au salarié lors de la prise du congé seront calculées sur la base du salaire que celui-ci perçoit au moment de son départ en congé en équivalent temps plein.

Le versement sera effectué en une seule fois à la date d'utilisation du Compte Epargne Temps. Ce capital est soumis aux cotisations sociales, CSG-CRDS et sont soumises à impôt sur le revenu.

Situation du salarié pendant son congé :

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réintégré avant l'expiration du congé.

Pendant le congé pris par le salarié, le contrat n'est pas rompu mais suspendu.

AR

RP
VS
PB BR LB - RV

Le salarié doit remettre à la Société les avantages et moyens liés à l'exercice du métier si absence supérieure à 3 mois.

A l'issue de son congé, le salarié réintègre la Société sur son poste de départ ou sur un poste et une qualification similaire et à une rémunération au moins équivalente.

5.2 : Utilisation du Compte Epargne Temps pour compléter sa rémunération :

Ce complément de rémunération est limité aux droits affectés sur le CET dans l'année précédant la demande.

Rappel : les jours de congés correspondant à la 5^{ème} semaine de congés ne peuvent pas être débloqués du CET pour obtenir un complément de salaire.

Modalité de conversion en argent des temps de repos :

Chaque journée de repos est convertie au taux horaire ou journalier applicable à la date d'utilisation du compte.

L'indemnité financière versée est soumise aux cotisations et contributions sociales.

ARTICLE 6 : Congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du Compte Epargne Temps pour la prise d'un congé de fin de carrière précédant immédiatement le départ à la retraite, le crédit acquis sera abondé de 20 % par la SEAT. L'abondement ne pourra porter au maximum que sur un capital de 6 mois.

Préalablement à la prise de congé pour fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés.

ARTICLE 7 : Situation du Compte Epargne Temps dans différents cas

7.1 : en cas de décès

Le Compte Epargne Temps sera soldé en argent. Les ayants droits désignés par le salarié percevront alors une indemnité après déduction des charges salariales et patronales.

Si le salarié n'a pas désigné d'ayant droit, l'indemnité sera versée au conjoint survivant, à défaut aux enfants, à défaut aux parents.

7.2 : en cas de mutation dans une société du Groupe

En cas de mutation dans une société du Groupe, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis, sauf accord de la société d'accueil pour accepter la demande du salarié de transférer tout ou partie de ses droits.

7.3 : en cas de rupture du contrat de travail

L'intéressé reçoit, au moment de la rupture, une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire des droits acquis.

Il sera également possible pour le salarié quittant l'entreprise de transférer les droits capitalisés à un nouvel employeur si celui-ci a mis en place un compte épargne temps.

ARTICLE 8 : Renonciation au congé

Tout salarié peut renoncer à tout ou partie de ses droits à congés épargnés contre le versement d'une indemnité correspondante dans le cas de surendettement tel que défini par les

RS
AR
BR LB - M 4

dispositions légales ainsi que dans les cas prévus par la Loi de déblocage anticipé de la participation (hormis le motif de fin de carrière).

Le salarié devra adresser la renonciation à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

En cas de renonciation par le salarié à l'utilisation du compte, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

ARTICLE 9 : Mesures exceptionnelles concernant les reliquats de Congés Payés existants

La mise en place d'un Compte Epargne Temps n'est pas compatible avec une accumulation individuelle de congés d'une année sur l'autre.

Ainsi, les congés payés devront être impérativement soldés chaque année au mois de Mai suivant l'année d'acquisition.

Toutefois, compte-tenu des reliquats de CP existants, il est convenu d'instaurer une période de transition s'étalant jusqu'en Mai 2009.

Cette période de transition se répartit de la façon suivante :

D'ici le 31 août 2008, le responsable hiérarchique aura défini avec l'intéressé le nombre de CP reliquats alimentant le CET et un planning de prise des reliquats restants.

Une information collective et individuelle sera faite dès signature de l'accord.

La répartition entre CET et prise des reliquats sera transmise à la DRH par le salarié au plus tard le 31 août 2008.

Au delà de Mai 2009, les reliquats de congés payés seront supprimés.

Le plafond des 15 jours maximum par an mentionné à l'Article N°4 n'est donc pas applicable uniquement dans ce cas précis pour 2008.

ARTICLE 10 : Information du salarié :

Le salarié sera informé de l'état de son compte épargne temps au 31 décembre de chaque année

ARTICLE 11 : Durée de l'accord et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, une rencontre peut être initiée à tout moment par chacune des parties pour échanger sur son adaptation éventuelle.

Il entrera en application dès sa signature.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un délai de trois mois dans les cas énoncés à l'article L132-8 alinéa 7 du Code du Travail.

AR
RF
B
M BR / - B - M

Après la première année de vie de l'accord, les Partenaires se sont entendus pour faire un bilan de l'accord en vue d'éventuels aménagements.

ARTICLE 12 : Dépôt et publicité

Le présent Accord sera déposé par les soins de la Direction en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Haute-Savoie dont une version papier signée des parties et une version électronique transmise par courriel à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr ainsi qu'en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de THONON-LES-BAINS

Fait à Evian, le 1^{er} juillet 2008

Pour la SEAT
Lysiane BEAUJARD

Pour la FO Jeux de Table
Roger POLI

Pour la CFETC
Roger BAILLY

Pour la CFDT
Abel ROCHE

Pour la FO Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX

Pour la CFE/ CGC
Pascale MONNEROT

Pour la CGT
Bachir AITALI

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A L'EMPLOI des Contrats à durée
Indéterminée intermittents (CDI intermittents) à la SEAT**

Entre :

La Société d'Exploitation des Activités Touristiques (S.E.A.T), dont le siège social est domicilié «quai Baron de Blonay» à Evian-les Bains, représentée par monsieur Didier OBEUF, en sa qualité de Directeur Général de la S.E.A.T,

Et :

Les organisations syndicales ci-après :

FO Jeux	représentée par :	Roger POLI
FO Hors Jeux	représentée par :	Ludovic BAJEUX
CFE/CGC	représentée par :	Pascale MONNEROT
CFDT	représentée par :	Abel ROCHE
CFTC	représentée par :	Roger BAILLY
CGT	représentée par :	Bachir AITALI

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent accord a pour objet de redéfinir les modalités de mise en œuvre du travail intermittent qui avaient été définies avec les partenaires sociaux dans l'Accord du 10 Décembre 1992 et remis en application par l'Avenant à l'accord d'entreprise et réduction du temps de travail du 7 Juillet 1999.

Le présent accord annule et remplace tous les textes antérieurs.

Du fait de son activité, la SEAT a recours à du personnel précaire « saisonnier » pour faire face aux variations cycliques et régulières inhérentes au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, la mise en place de contrats à durée indéterminée intermittents, va permettre de fidéliser les salariés à l'entreprise, leur assurer une meilleure sécurité de l'emploi, et diminuer le taux de précarité.

Il a été convenu de limiter la portée de l'accord en terme de population concernée et de durée afin d'en évaluer la mise en application.

Les parties signataires se laissent la possibilité d'élargir le présent accord en cas de demande.

ARTICLE 1 : Bénéficiaires

Le contrat à durée indéterminée intermittent peut être proposé à tout salarié de l'entreprise, à des salariés ayant fait des saisons dans l'entreprise ou à des nouveaux embauchés.

ARTICLE 2 : Emplois concernés

Les emplois concernés sont des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les emplois pour lesquels peuvent être proposés des contrats à durée indéterminée intermittents sont les suivants :

- emplois des Thermes (métiers des soins et remise en forme)
- emplois dans les jardins et golf (jardiniers et caddy master)
- agents de cuisine (plongeurs)

ARTICLE 3 : Nature du contrat

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée.

Il est obligatoirement écrit et comprend notamment les mentions suivantes :

- la qualification
- les éléments de la rémunération
- la durée annuelle minimale de travail
- les périodes travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

ARTICLE 4 : Périodes travaillées et non travaillées

La répartition des périodes travaillées et non travaillées dans l'année sera précisée dans le contrat de travail.

ARTICLE 5 : Durée annuelle du travail et heures supplémentaires

5.1 : Durée annuelle

La durée minimale annuelle des contrats à durée indéterminée intermittents ne sera pas inférieure à 800 heures de travail, sauf accord entre les Parties au contrat de travail.

5.2 : Dépassement du contingent annuel

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

5.3 : Dépassement de la durée hebdomadaire légale ou contractuelle du travail

Les heures effectuées, au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (soit 35 heures) par un salarié intermittent sont des heures supplémentaires et donneront droit à majoration conformément à la CC HCR.

Si le salarié est à temps partiel durant les périodes travaillées, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée au contrat sont des heures complémentaires. Ces heures ne

RP PJ L.B BR DO
AR IK

peuvent excéder le tiers de la durée hebdomadaire. Elles donneront droit à majoration conformément à la CC HCR

Les salariés en CDI intermittent ne sont pas soumis à modulation.

ARTICLE 6 : Rémunération des salariés en contrat à durée indéterminée intermittents

Les règles qui régissent la rémunération des salariés en contrat à durée indéterminée intermittents sont identiques à celles des salariés à temps plein, et prévalent d'une équité de traitement.

La rémunération sera versée sur la période travaillée en fonction du nombre d'heures effectuées.

Le 13^e mois sera attribué proportionnellement au nombre d'heures que le salarié aura effectuées sur l'année, sous condition d'ancienneté.

Les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent bénéficient des augmentations générales selon les modalités définies annuellement dans la négociation annuelle des salaires.

ARTICLE 7 : Congés payés

En raison de l'activité saisonnière de l'activité de la SEAT, il est prévu que les périodes travaillées n'incluent pas la prise des droits à congés payés. Ces droits seront donc versés sous forme d'indemnités de congés payés calculés selon les dispositions légales. Le versement s'effectuera avec l'ensemble des éléments de rémunération différés, à la fin de la période travaillée.

ARTICLE 8 : Ancienneté

En ce qui concerne la détermination des conditions d'ouverture des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées seront prises en compte en totalité.

Toutefois, le calcul du montant de ces droits s'effectue au prorata de la durée annuelle de travail effectivement accomplie (13^emois, intéressement, ...).

ARTICLE 9 : Gestion des absences

Dans le cas d'absence prévisible pendant les périodes travaillées, le salarié devra solliciter une autorisation préalable de congé sans solde à sa hiérarchie.

Si l'absence est imprévisible et notamment si elle résulte de la maladie ou d'un accident, le salarié informera la SEAT et adressera dans les délais prévus les justificatifs d'absence (arrêt de travail, avis de prolongation ...)

ARTICLE 10 : Jours fériés

Les salariés en contrat à durée indéterminée intermittents bénéficient des mêmes droits qu'un salarié en CDI, pendant ses périodes travaillées.

Aucun avantage particulier ne sera alloué dans une période habituellement non travaillée.

ARTICLE 11 : Congés pour événements familiaux

BO AR
PR
L-B
AK

PR BR

Les salariés en CDI intermittent bénéficient des congés pour événements familiaux, tels que prévus dans l'Article 13 de l'Accord d'entreprise (Accord du 15/09/1983) sous réserve que l'événement générateur de ces droits survienne au cours d'une période de travail.

ARTICLE 12 : Autres Congés

Les salariés en CDI intermittent peuvent bénéficier du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique s'ils respectent les dispositions légales relatives à ces congés.

ARTICLE 13 : Garantie de salaire en cas de maladie ou accident de travail

Les dispositions relatives à la garantie de salaire appliquée en cas de maladie ou accident de travail survenant au cours d'une période de travail sont celles définies par l'Article 11 de l'Accord d'Entreprise du 7 Août 1995.

En cas d'arrêt de travail ayant pris effet au cours d'une période de non travail, et se poursuivant sur une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant tout ou partie de la période qui aurait dû être travaillée en fonction et dans la limite de ses droits.

Le salarié devra cependant fournir une copie de l'arrêt initial au service des ressources humaines.

ARTICLE 14 : Conditions d'accès à la mutuelle et prévoyance durant les périodes non travaillées

La Direction s'engage à maintenir les droits à mutuelle et prévoyance durant les périodes non travaillées des personnes en CDI intermittent pour une durée déterminée de 2 ans à compter de la date de signature de cet accord.

ARTICLE 15 : Formation

La formation des salariés, titulaires de ce type de contrat, pourra être dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées.

Les heures effectuées n'entrent pas dans le contingent d'heures définies contractuellement et seront rémunérées en sus du salaire mensuel.

Le salarié en contrat à durée indéterminée intermittent bénéficie du droit au DIF au prorata de sa durée annuelle de travail définie contractuellement.

ARTICLE 16 : Mandats syndicaux et Représentant du personnel

Les salariés intermittents peuvent être électeurs et éligibles aux élections des représentants du personnel.

Ils peuvent exercer l'ensemble des fonctions représentatives du personnel, y compris pendant les périodes non travaillées.

ARTICLE 17 : Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable 1 fois

PO AR
PR
C.B
NE PN BR

ARTICLE 18 : Préavis

En cas de rupture du contrat de travail et sauf cas de force majeure ou de faute grave, la durée du préavis est fixée comme suit :

- pour les employés
 - en cas de démission
 - 8 jours si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 6 mois
 - 15 jours si l'ancienneté du salarié est supérieure à 6 mois et inférieure ou égale à 24 mois
 - 1 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure à 24 mois
 - en cas de licenciement
 - 15 jours si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 6 mois
 - 1 mois. si l'ancienneté du salarié est supérieure à 6 mois et inférieure ou égale à 24 mois
 - 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure à 24 mois
- pour les TAM :
 - en cas de démission
 - 15 jours si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 6 mois
 - 1 mois. si l'ancienneté du salarié est supérieure à 6 mois et inférieure ou égale à 24 mois
 - 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure à 24 mois
 - en cas de licenciement
 - 2 mois quelque soit l'ancienneté

ARTICLE 19 : Licenciement

En cas de licenciement, le salarié pourra prétendre à des indemnités de licenciement conformément aux accords en vigueur.

L'ancienneté prise en compte pour l'ouverture et le calcul du montant de l'indemnité de licenciement est celle défini dans l'article 8 du présent accord.

ARTICLE 20 : Durée de l'accord et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de la date de signature.

Les parties signataires prennent l'engagement de se réunir avant la date d'expiration du présent accord pour faire un bilan et convenir des suites à donner à cet accord.

Il entrera en application dès sa signature.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un délai de 3 mois dans les cas énoncés à l'article L132-8 alinéa 7 du Code du Travail.

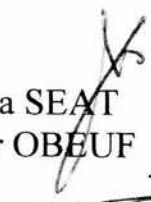
ARTICLE 21 : Dépôt et publicité


Le présent Accord sera déposé par les soins de la Direction en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Haute-Savoie dont une version papier signée des parties et une version électronique transmise par courriel à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr ainsi qu'en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de THONON-LES-BAINS

DO AR
PR
L.S
ML
PN BR

P.J. : Annexe Tableau récapitulatif des droits d'un titulaire d'un CDI intermittent

Fait à Evian, le 11 avril 2008


Pour la SEAT
Didier OBEUF


Pour la FO Jeux de Table
Roger POLI


Pour la FO Hors-Jeux
Ludovic BAJEUX


Pour la CFPC
Roger BAILLY


Pour la CFE/CGC
Pascale MONNEROT


Pour la CFDT
Abel ROCHE


Pour la CGT
Bachir AITALI

PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE

DU PERSONNEL DE LA SOCIETE

DOMAINE DU ROYAL CLUB EVIAN

(S.E.A.T.)

Dans le cadre du titre IV du livre IV du code du travail

(articles L 443-1 et suivants)

L'ENTREPRISE : **DOMAINE DU ROYAL CLUB D'EVIAN
(S.E.A.T.)**

DONT LE SIEGE EST SITUE : Quai Baron de Blonay
Boîte postale n°8
74500 EVIAN LES BAINS

REPRESENTEE PAR : Monsieur Roger MERCIER
Administrateur Directeur Général

Il est en conséquence convenu ce qui suit, en vue de l'application au personnel de l'Entreprise « DOMAINE DU ROYAL CLUB EVIAN » - S.E.A.T., dans le cadre du Titre IV du Livre IV du Code du Travail (article L 433 – 1 et suivants)

OBJET

ARTICLE 1

Le présent plan a pour objet de favoriser auprès du personnel la formation d'une épargne nouvelle et d'offrir à celui-ci la faculté de participer avec l'aide de l'Entreprise à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

CONDITIONS D'ADHESION

ARTICLE 2 – SALARIES PARTICIPANT

Tous les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'Entreprise peuvent participer au Plan d'Epargne d'Entreprise.

ARTICLE 3 – FORMALITES D'ADHESION

Les salariés participant au plan et remplissant la condition d'ancienneté ci-dessus souscrivent un bulletin d'adhésion qui leur est fourni sur simple demande, en deux exemplaires, par le Service du Personnel.

Sur ce bulletin, le souscripteur mentionne son identité, son adresse, ainsi que la nature et le montant des versements qu'il est disposé à effectuer, compte tenu des dispositions du présent PLAN D'EPARGNE.

Les adhésions sont valables pour l'année civile en cours et renouvelables par tacite reconduction. En cas de dénonciation du contrat, un préavis d'un mois est exigé.

RESSOURCES ET CHARGES

ARTICLE 4 – ALIMENTATION DU PLAN D'EPARGNE

Il est convenu que le compte de chacun des salariés adhérents au PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE est alimenté :

- a) Par les sommes égales ou supérieures à 250 francs (ou autre montant fixé par la Loi) lui revenant au titre de la Réserve Spéciale de participation, s'il en existe une.
- b) Par les capitaux provenant de l'intéressement des salariés dans la limite de la moitié du plafond annuel moyen de salaire retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.
- c) Par les versements volontaires qu'il effectue :
Un minimum de 1000 francs par an est exigé.

Les souscripteurs ont la faculté de verser dans les Fonds Commun de Placement DEUX fois par an, **exception faite dans le Fonds Commun de Placement « DANONE », ou le versement ne peut se faire qu'une fois par an, au moment de l'augmentation de capital.**

Le total des versements volontaires et de l'intéressement d'une année ne peut excéder le quart de la rémunération annuelle d'un salarié.

- d) Par l'aide de l'Entreprise qui prend à sa charge les frais de fonctionnement du Plan d'Epargne et de tenue des comptes individuels des participants.

Au surplus, l'actif des Fonds Communs se trouve augmenté par les produits et revenus du portefeuille collectif.

ARTICLE 5 – CHARGES

L'Entreprise prend en charge le droit d'entrée 1,25 % (dégressif) dans les Fonds Communs, et les frais de tenue des comptes.

ARTICLE 6 – MODALITES DE L'EMPLOI

La BANQUE NATIONALE DE PARIS, dépositaire des avoirs du Fonds Commun de Placement reçoit :

- La Réserve Spéciale de Participation
- Périodiquement, les sommes provenant de l'intéressement des salariés
- Deux fois par an, les sommes provenant des versements volontaires des salariés

Conformément à la loi, les versements volontaires des salariés, les sommes attribuées au titre de l'intéressement et affectées volontairement par des salariés au Plan d'Epargne d'Entreprise doivent, dans un délai de quinze jours à compter du versement de ces sommes par les salariés ou de la date à laquelle elles sont dues, être investies en parts de Fonds Commun de Placement.

Ces Fonds répondant aux conditions fixées par la loi du 23 décembre 1988, article 20.

LES SALARIES AURONT LE CHOIX ENTRE TROIS FONDS COMMUNS

1. Un Fonds Commun de Placement Multientreprises intitulé « PARIS ENTREPRISES » dont le portefeuille est composé essentiellement d'actions de SICAV, toutefois il pourra être investi en valeurs mobilières françaises et/ou étrangères diverses et/ou de parts de Fonds Commun de Placement.
2. Un Fonds Commun de Placement Multientreprises intitulé « FONDS SECURITE », dont le portefeuille est composé d'actions de SICAV et/ou d'obligations françaises et étrangères et/ou de titres de créances négociables et/ou de parts de Fonds Commun de Placement. La priorité sera accordée aux instruments monétaires à moins d'un an et aux SICAV dites de trésorerie.
3. Un Fonds Commun de Placement Multientreprises intitulé « MULTI ACTIONS » dont le portefeuille est composé de valeurs mobilières françaises et/ou étrangères, parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières, et de titres de créances négociables.

4. Par ailleurs, les salariés peuvent adhérer au fonds DANONE. Une fois par an au moment de l'augmentation du capital.

Le Gérant de ces divers Fonds sera :

BNP GESTIONS
Les Collines de l'Arche – Immeubles Etoile et Vendôme
Quartier de la Grande Arche
92057 PARIS LA DEFENSE CEDEX

et le dépositaire la BANQUE NATIONALE DE PARIS 16 boulevard des Italiens
75009 PARIS.

Les porteurs de parts des fonds (à l'exception du Fonds DANONE) pourront demander le transfert de tout ou partie de leurs avoirs vers les Fonds cités ci-dessus. Ce transfert sera effectué à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. La souscription de fera sans commission d'entrée et l'opération ainsi réalisée sera sans effet sur la durée de blocage.

Les frais d'arbitrage de FRF 15,00 TTC (tarifs 1998) par fonds concerné sont pris en charge par les salariés, ainsi que les frais de premiers investissements dans le FCP MULTI ACTIONS.

ARTICLE 7 – CAPITALISATION DES REVENUS

Les revenus des sommes investies comme il est dit à l'article 6 ci-dessus sont de plein droit capitalisés et reçoivent la même affectation que ces sommes. Ils se trouvent alors frappés de la même indisponibilité et ne sont définitivement exonérés qu'à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante.

Toutefois, l'ordonnance 96-50 du 24 janvier 1996, relative au remboursement de la dette sociale et la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 1997, N°96/1160 du 27 novembre 1996, ont institué une contribution qui sera prélevée au moment du rachat des parts.

ARTICLE 8 – INDIVIDUALISATION ET EXIGIBILITE DES DROITS DES SALARIES

Les droits de chaque salarié sont individualisés par inscription à son nom du nombre des parts du Fonds Commun de Placement correspondant au montant de ses droits.

Sous réserve des exceptions prévues par la loi, ces droits sont indisponibles et le rachat des parts ne peut donc être demandé pendant un délai de cinq ans. Ce délai court à compter du 1^{er} février de l'année civile en cours.

Les exceptions de blocage prévues par la loi sont, dans l'état actuel de la législation :

- a) mariage de l'intéressé
- b) naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant
- c) divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant
- d) invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article L 341.4 du Code de la Sécurité Sociale
- e) décès du bénéficiaire ou de son conjoint
- f) cessation du contrat de travail
- g) création ou reprise, par le bénéficiaire ou son conjoint, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une Société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 163 quinquies A du code général des impôts ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée
- h) acquisition ou agrandissement de la résidence principale comportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111 - 2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux
- i) situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

Toute évolution de la législation en matière de libération anticipée des droits s'appliquera automatiquement au présent Plan d'Epargne.

La décision de rachat, anticipé ou non, appartient aux seuls salariés bénéficiaires ou à leurs ayants droit.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles.

EXERCICE DES DROITS DES SALARIES

ARTICLE 9

Indépendamment de l'affectation donnée aux revenus conformément aux dispositions de l'article 7 ci-dessus, chaque salarié exerce, même pendant la période d'indisponibilité, tous les droits attachés aux parts du Fonds Commun de Placement dont il est propriétaire.

L'exercice des droits des copropriétaires indivis du Fonds Commun de Placement est assuré conformément aux dispositions du Règlement Intérieur dont un exemplaire est remis à chaque adhérent, à sa demande.

CONSEIL DE SURVEILLANCE

ARTICLE 10

Le Conseil de surveillance du Fonds Commun de Placement constitué conformément aux dispositions du Règlement Intérieur dudit fonds, est obligatoirement réuni chaque année pour l'examen du rapport sur les opérations du fonds et des résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Aucune modification du Règlement Intérieur de celui-ci ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de Surveillance.

INFORMATION DES SALARIES

ARTICLE 11

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article 14 ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au Conseil de surveillance du Fonds Commun de Placement conformément aux dispositions de l'article 10 ci-dessus, toute répartition ou acquisition, au profit des membres du personnel donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche indiquant :

- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- le montant du précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G.) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.)

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'Entreprise, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le Fonds Commun.

Les frais de tenue des comptes cessent d'être à la charge de l'Entreprise à l'expiration du délai d'un an, après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui un an après le déblocage, ses droits sont conservés dans le Fonds jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Au terme de la prescription trentenaire, la Société de gestion procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au Trésor Public.

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 12

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, l'Entreprise s'efforcera de résoudre, dans son cadre interne, les litiges afférents à l'application du présent plan. A défaut, il conviendrait de faire appel à la compétence des tribunaux judiciaires.

ARTICLE 13 – DUREE DU PLAN

Le présent plan a un exercice qui correspond à l'exercice fiscal de la société.

Il est conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} septembre 1998 et s'applique à dater de sa signature.

Il est renouvelable par tacite reconduction par périodes d'un an. Toutefois, trois mois avant la date d'expiration du présent plan ou d'une période de reconduction, il pourra être, soit annulé, soit modifié.

ARTICLE 14 – PUBLICITE

Le présent plan sera affiché dans l'Entreprise.

Un exemplaire sera remis à chacun des salariés qui en fera la demande au service du personnel.

A Evian les Bains, le.....

M. Roger MERCIER
Administrateur Directeur Général