

**TITRE 11 - ACCORD D'ENTREPRISE VISANT A
PRECISER LA SITUATION DES JEUNES EFFECTUANT
UNE FORMATION EN ALTERNANCE**

Le présent accord a pour objet de déterminer les règles applicables aux contrats d'apprentissage et de qualification intégrés au sein de l'Entreprise **Data Systems & Solutions SAS**. La direction et les syndicats souhaitent ainsi participer à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle en appliquant notamment le principe d'égalité de traitement entre ces deux types de contrats.

SOUS TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 11.1 – Principes généraux

- Les deux dispositifs législatifs et conventionnels que sont l'apprentissage et le contrat de qualification ont la même finalité, principe établi dès la création du contrat de qualification (annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié).
Ces dispositifs visent à permettre à des jeunes de moins de 26 ans, par un contrat de travail de type particulier, d'acquérir une qualification professionnelle par la voie d'une formation alternée en entreprise et en centre de formation ;
- Ces deux dispositifs restent, toutefois, encore différents même si les partenaires sociaux, en 1991, et le législateur, en 1992, ont essayé de les rapprocher notamment en matière de rémunération ;
- Ainsi, la direction et les organisations Syndicales, par le présent accord, ont pour objectif de prévoir les mesures et les adaptations nécessaires pour permettre un traitement équivalent de ces jeunes quelle que soit la nature particulière du contrat qui les lie à l'Entreprise, pour tenir compte, notamment, de leur participation identique à la vie de l'Entreprise.

Article 11.2 – Bénéficiaires et champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des jeunes de **Data Systems & Solutions SAS** liés par un contrat d'apprentissage ou de qualification ci-après dénommés "jeunes en alternance".

Il s'applique aux contrats d'apprentissage et de qualification qui ont été conclus à compter du 1^{er} septembre 2001, conformément à l'Accord National de la Métallurgie.

Les formes contractuelles futures d'insertion par alternance ou par tout autre moyen dans le cadre de la politique de développement de l'emploi, non visées par le présent accord feront l'objet d'un examen particulier par les parties signataires pour l'adaptation éventuelle de ces dispositifs dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur au sein de l'Entreprise.

7 NB
PB GC NN FTU
123/137

Article 11.3 – Objet

Les jeunes en alternance employés au sein de l'Entreprise bénéficient de la convention d'Entreprise **Data Systems & Solutions SAS** et de ses avenants, sauf dispositions expresses inhérentes à leur situation particulière de formation alternée.

Le présent accord a pour objet de préciser les conditions particulières applicables aux jeunes en alternance, en matière de classification, de rémunération, et de frais de déplacements et d'hébergement.

SOUS TITRE 2 – CLASSIFICATIONS

Article 11.4 – Classifications

En préalable, les parties rappellent que, conformément à l'ancien article 4 de l'accord d'Entreprise SEI du 1^{er} avril 1996, les jeunes en alternance sont exclus du champ d'application du sous-titre 2 du titre 7 à la Convention d'Entreprise de **Data Systems & Solutions SAS** sur les classifications qui a pour référence l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications dans la Métallurgie. En effet leur situation particulière (alternance de formation pratique en entreprise et de formation théorique dans un centre agréé) entraîne l'impossibilité de les assimiler à des salariés de droit commun au regard des classifications notamment.

L'accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001 confirme l'incompatibilité existante entre les systèmes de classification applicables dans la Métallurgie (Accord National sur les Classifications du 21 juillet 1975) et les contrats d'apprentissage et de qualification. De ce fait, il instaure de nouvelles règles de classification propres à ces contrats.

A cet effet, l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001 a créé 3 groupes de classification pour les contrats d'apprentissage et de qualification. Les jeunes en alternance seront classés dans l'un des 3 groupes en fonction des activités qu'ils doivent exercer dans l'Entreprise pour acquérir le diplôme ou la qualification préparée : les 3 groupes de classification sont définis à l'article 5 de l'accord de branche.

Dans le but de tenir compte de la disparité des terrains d'accueil existant dans l'Entreprise pour un même niveau de diplôme visé, les parties signataires au présent accord décident d'adapter ces nouvelles règles de classification.

Le classement dans l'un des 3 groupes sera réalisé en opérant une correspondance directe avec le niveau de diplôme préparé par le jeune, selon les modalités suivantes :

- | | |
|-----------------|--|
| GROUPE 1 | Relèvent du groupe 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de qualification qui préparent un diplôme correspondant au niveau V de l'Education Nationale (niveau CAP/BEP) |
| GROUPE 2 | Relèvent du groupe 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de qualification qui préparent un diplôme correspondant au niveau IV de l'Education Nationale (niveau Bac) |
| GROUPE 3 | Relèvent du groupe 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de qualification qui préparent un diplôme correspondant aux niveaux I, II ou III de l'Education Nationale (niveau Bac + 2 et au-delà). |

La classification des jeunes en alternance devra donc être réalisée en respectant les principes ci-dessus, et il ne devra en aucun cas leur être affecté un coefficient ; leur système de classification étant distinct de celui des autres salariés de l'Entreprise.

7 16 19 11 FTU
66 125/137

SOUS TITRE 3 – REMUNERATION

Article 11.5 – Rémunération Globale

Les parties signataires sont convenues de considérer globalement les rémunérations versées aux jeunes en alternance dans l'Entreprise.

Cette rémunération comprend un salaire annuel de base égal ou supérieur au barème légal et interprofessionnel, intégrant la majoration de persévérance de 10% prévue par l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001 pour les seuls contrats d'apprentissage mais étendue dans l'Entreprise aux contrats de qualification.

Au salaire annuel de base s'ajoutera, en cas de réussite aux examens, une prime dite "prime de réussite" attribuée à tous les jeunes en contrat d'apprentissage et de qualification. Ainsi, la prime de réussite à l'examen fixée à l'article 11.7 du présent accord relève de la volonté expresse des parties signataires d'appliquer plus favorablement aux contrats de qualification la majoration de 5% prévue à l'article 9.1.b de l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001, et d'étendre cette mesure aux contrats d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent, que le salaire annuel de base des jeunes en alternance, tel qu'il est défini par l'article 11.6 du présent accord, en intégrant la majoration de persévérance de 10% pour tous les jeunes en alternance, est à valoir sur la prime de fidélité prévue par l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001 pour les seuls contrats de qualification. Les parties rappellent d'ailleurs que les salaires d'embauche pratiqués dans l'Entreprise pour les jeunes embauchés, suite à leur contrat en alternance dans le cadre d'un nouveau contrat de travail, étant plus favorables que les dispositions conventionnelles, comprennent dans tous les cas la valeur de cette prime de fidélité.

La rémunération globale comprend également un droit à la Participation légale et à l'Intéressement de l'Entreprise fixé sur la base d'un salaire plancher correspondant au demi-plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur sur l'exercice de référence.

Ainsi les parties signataires constatent que cette rémunération globale est au moins égale ou supérieure à la rémunération légale ou conventionnelle qui leur serait due en application des décrets, accords interprofessionnels et professionnels de la Métallurgie.

Article 11.6 – Salaire annuel de base

Le salaire annuel de base sera calculé en appliquant à l'assiette définie ci-après, les pourcentages déterminés au niveau de l'Entreprise. Les modalités relatives aux éventuels prorata temporis à réaliser concernent l'entrée en fonction en cours d'année, la suspension du contrat de travail ou le départ de l'Entreprise en cours d'année.

Le barème de pourcentages applicable mis à jour en fonction de l'évolution du SMIC est joint en annexes 2 à 5.

Le salaire annuel de base des jeunes en alternance applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord sera différent pour chaque groupe de classification.

7
PB
AB AN FTU
GL 126/137

Toutefois il est convenu de créer au sein du groupe 3 de classification, et uniquement pour les dispositions relatives à la rémunération, une sous-division afin de tenir compte des différents niveaux de diplômes ou de qualification pouvant y figurer :

- Le sous-groupe 3.1 correspond à des jeunes alternants préparant un diplôme ou une qualification équivalent au niveau III de l'Education Nationale (niveaux bac+2 et bac+3) ;
- Le sous-groupe 3.2 correspond à des jeunes en alternance qui préparent un diplôme ou une qualification équivalent aux niveaux II et I de l'Education Nationale (niveau bac+4 et niveau bac+5 et plus).

L'assiette servant au calcul du salaire annuel de base, en fonction de chaque groupe de classification, sera fixée selon les modalités qui suivent :

GROUPE 1 Rémunération annuelle garantie par la Convention Collective de la Région Parisienne pour le classement correspondant au coefficient 140 sur la base de l'horaire légal de travail (35heures) majorée de 13% ;
Ou (si plus favorable au "jeune en alternance") valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée légale du travail (35 heures) majorée de 13%.

GROUPE 2 Rémunération annuelle garantie par la Convention Collective de la Région Parisienne pour le classement correspondant au coefficient 170 sur la base de l'horaire légal de travail (35heures) majorée de 10% ;
Ou (si plus favorable au "jeune en alternance") valeur de la rémunération annuelle garantie au groupe 1 majorée de 5%.

GROUPE 3.1 Rémunération annuelle garantie par la Convention Collective de la Région Parisienne pour le classement correspondant au coefficient 215 sur la base de l'horaire légal de travail (35heures) majorée de 10% ;
Ou (si plus favorable au "jeune en alternance") valeur de la rémunération annuelle garantie au groupe 2 majorée de 5%.

GROUPE 3.2 Rémunération annuelle garantie au groupe 3.1 majorée de 5%.

Les salaires annuels de base sont applicables à tous les contrats en alternance, sous réserve du respect des planchers de transition déterminés par l'Accord National de la Métallurgie pour chaque type de contrat, ces planchers de transition étant applicables quel que soit l'horaire de travail pratiqué dans l'Entreprise.

Ces salaires annuels de base constituent le salaire annuel que doit percevoir tout jeune en alternance en fonction du groupe de classification auquel il appartient. Aucune individualisation de rémunération ne pourra donc être effectuée par la suite, ce afin de garantir le principe d'égalité de traitement entre contrats d'apprentissage et de qualification.

Le salaire annuel de base tel que défini ci-dessus intègre la majoration de persévérance prévue par l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001 pour les seuls contrats d'apprentissage. Cette majoration de persévérance est, de ce fait, étendue aux contrats de qualification. Le salaire annuel de base est donc à valoir sur la majoration de persévérance telle qu'elle est déterminée par l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001.

Les parties signataires se réuniront pour discuter de l'adaptation des modalités d'établissement des salaires annuels de base en cas d'évolution importante des règles légales et conventionnelles en vigueur relatives aux charges sociales sur les salaires, lorsque ces évolutions conduiraient à remettre en question l'équivalence de rémunération nette de charges sociales (URSSAF, ASSEDIC, retraite et prévoyance complémentaires, CGS et RDS,...) visée par le présent texte.

Il pourra en être de même dans le cas où les pourcentages légaux fixés aux articles D.981-1 et D.117-1 du Code du travail pour les contrats de qualification et d'apprentissage viendraient à être modifiés.

FTU
NA
GC
127/137
Z PR NA

Toutefois, les parties reconnaissent que l'application du présent barème d'Entreprise peut conduire à laisser subsister des écarts résiduels minimaux de salaire annuel net, une stricte égalité en paie n'étant pas possible et qu'elle ne peut corriger le traitement différent des jeunes qui subsiste au regard des règles fiscales relatives à l'impôt sur le revenu et au regard des allocations familiales.

Article 11.7 – Prime de réussite

Les parties signataires rappellent en préalable que, conformément à l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001, la prime de réussite de 8%, applicable conventionnellement aux seuls contrats d'apprentissage mais étendue par l'ancien accord d'Entreprise aux contrats de qualification, est désormais abrogée.

Pour remplacer cette prime, l'Accord National de la Métallurgie a créé une majoration de réussite aux examens au bénéfice des seuls contrats de qualification préparant une qualification professionnelle de la Métallurgie en dehors de tout autre diplôme, cette majoration étant calculée sur la base de la rémunération annuelle garantie fixée pour chaque groupe de classification par cet accord de branche.

Les parties au présent accord conviennent d'adopter les mesures suivantes au sein de l'Entreprise :

- 1) La prime de réussite sera attribuée à tout jeune en alternance, qu'il soit en contrat d'apprentissage ou de qualification, et quel que soit le type de diplôme ou de qualification préparé(e), dès lors qu'il aura réussi ses examens.
- 2) La prime de réussite sera calculée en appliquant un taux de 5% sur le total de la rémunération perçue pendant la durée du contrat en alternance par le jeune, rémunération calculée en vertu des dispositions fixées par l'article 11.6 du présent accord.
En cas de redoublement, la prime de réussite sera calculée sur le total de la rémunération perçue par le jeune au cours de son contrat, en excluant toutefois de cette assiette la rémunération correspondant à l'année à l'issue de laquelle l'examen n'avait pas été réussi.
Le montant de la prime de réussite variera donc en fonction du groupe de classification auquel le jeune appartient.
La prime sera par ailleurs attribuée selon les conditions fixées par l'Accord National de la Métallurgie (article 9.1.b).

SOUS TITRE 4 – DUREE DU TRAVAIL

Article 11.8 – Horaires de travail

Les jeunes en alternance bénéficient des dispositions applicables en matière de durée du travail à l'ensemble du personnel de l'Entreprise selon leur lieu d'affectation et en application des règles légales et conventionnelles en vigueur. Ils ne doivent cependant pas dépasser 38 heures hebdomadaires et ne peuvent de ce fait bénéficier de la demi-compensée.

Compte tenu des dispositions nouvelles fixées par l'Accord National de la Métallurgie du 15 mars 2001, les parties confirment les mesures déjà prises dans l'Entreprise à l'égard des jeunes en alternance : seul le temps de travail effectué dans l'Entreprise doit être pris en compte, notamment au regard des règles relatives à l'acquisition des droits à JRTT tels qu'ils sont définis au Titre 3 "Durée du travail" de la présente Convention.

Toutefois, pour tenir compte des conditions nécessaires au suivi des formations en alternance et pour ne pas compromettre ce suivi par des contraintes horaires trop importantes, les parties conviennent des limitations suivantes, ceci quelque soit la nature particulière du contrat en alternance :

- En fonction du diplôme ou de la qualification préparée, les jeunes en alternance peuvent être affectés sur les postes en horaire d'équipe, à l'exclusion de tout horaire de nuit. L'Entreprise tiendra compte, dans la mesure du possible, des moyens de transport disponibles ;
- Aucune heure supplémentaire ne sera possible pour les jeunes de moins de 18 ans ;
- Pour les jeunes en alternance de 18 ans et plus, le recours aux heures supplémentaires devra rester ponctuel et exceptionnel, eu égard à leur situation de formation en alternance. Les heures supplémentaires éventuellement accomplies et la majoration correspondante devront être, en priorité, récupérées sur le temps passé en Entreprise ;
- L'horaire de travail mis en place et le calendrier de l'alternance prévu entre l'Entreprise et le centre de formation devront être, dans tous les cas, compatibles avec un suivi et un accompagnement suffisant du jeune en alternance dans le cadre de sa formation.

Article 11.9 – Congé de préparation aux examens

Il sera accordé aux jeunes en alternance un congé de préparation aux examens d'une durée de 5 jours avec 2 possibilités :

- Soit le centre de formation prévoit une période de 5 jours de révision, l'alternant aura alors la possibilité de réviser au centre de formation ;
- Soit le centre de formation ne prévoit pas de période de révision, l'alternant devra donc être présent 5 jours en Entreprise pour réviser ses examens. Tous les moyens nécessaires (micro, bureau...) seront mis à sa disposition, le tuteur le dégagera de ses missions habituelles.

SOUS TITRE 5 – FRAIS DE DEPLACEMENTS ET D'HEBERGEMENT

Article 11.10 – Nature des frais pris en charge

L'Entreprise veillera à ne pas conclure de contrats en alternance induisant des déplacements trop importants ou fréquents, incompatibles avec le suivi de la formation.

Lorsque le jeune en alternance se trouve dans une situation d'éloignement important entre son lieu d'affectation en Entreprise et son centre de formation, ou lorsqu'il est affecté hors du territoire métropolitain, l'Entreprise pourra participer aux frais de déplacements et/ou d'hébergement supplémentaires qu'il expose.

Cette participation de l'Entreprise a pour but d'aider les jeunes en alternance dans le suivi de leur formation et n'a pas pour vocation de prendre en charge le remboursement total des frais réellement engagés.

Elle sera mise en œuvre après estimation avec le jeune concerné des frais qu'il engage et des aides et financements extérieurs possibles que le jeune aura ou pourra effectivement obtenir dans le cadre d'une recherche personnelle. Ces aides sont notamment possibles pour les contrats d'apprentissage par le centre de formation. Les frais restants et justifiés, réellement engagés par le jeune et liés à son contrat en alternance seront ensuite examinés pour déterminer la contribution de l'Entreprise.

Lorsque le jeune en alternance se trouve dans la situation visée à l'article ci-dessus et que la distance entre son lieu d'habitation principal et habituel et son lieu d'affectation en Entreprise ou son centre de formation nécessite un déplacement aller et retour de plus de 100 km par jour, ou rend nécessaire une double résidence, l'Entreprise participe aux frais réellement exposés dans la limite des plafonds prévus en annexe pour la durée où ces frais sont et restent justifiés.

L'indemnité est fixée par l'Entreprise dans la limite des plafonds prévus en fonction de la situation réelle du jeune concerné. Elle est versée mensuellement avec la paie.

Article 11.11 – Frais de séjour à l'étranger

Lorsque le jeune en alternance se trouve dans la situation visée à l'article 11.10 et que sa formation rend obligatoire un stage à l'étranger, assorti d'objectifs précis et utiles pour la qualification du jeune, l'Entreprise participe aux frais de séjour à l'étranger exposés par le jeune, sur la base d'un voyage aller/retour en train 2nde classe et d'une indemnité journalière fixée suivant le barème annuel édité et actualisé par la Direction de l'Entreprise pour les détachements internationaux. Cette participation financière prendra en compte les éventuels remboursements de frais de séjour et déplacement pris en charge par le centre de formation.

L'Entreprise veillera à ne pas affecter des jeunes en alternance à l'étranger dans des pays au niveau de vie trop élevé ou aux conditions d'accès et de séjour risquées. Elle favorisera, notamment, les stages au sein des pays d'Europe.

FRAIS DE DEPLACEMENT ET D'HEBERGEMENT – en France

Indemnité fixée par l'Entreprise dans les conditions prévues à l'article 11.10 du sous-titre 5 du présent titre :

⇒ *Pour les trajets journaliers supérieurs à 100 km aller et retour :*

Indemnité plafonnée à **18,29 €** par jour

ou

⇒ *Pour la double résidence :*

Indemnité mensuelle plafonnée à **457,35 €**.

REMUNERATION SALAIRE DE BASE MENSUEL
GROUPE I - Niveau V de l'Education Nationale
 Suivant l'Accord d'entreprise Schneider Electric SA du 10/09/01

		APPRENTISSAGE						QUALIFICATION					
		âge de l'alternant						âge de l'alternant					
		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans	
		% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro
	semestre 1	30%	392	41%	535	53%	691	38%	496	52%	678	67%	874
1ere ANNEE													
	semestre 2	35%	456	45%	587	53%	691	44%	574	57%	743	67%	874
	semestre 1	45%	587	50%	652	61%	796	57%	743	63%	822	77%	1004
2eme ANNEE													
	semestre 2	55%	717	55%	717	61%	796	70%	913	70%	913	77%	1004
3eme ANNEE	semestres 1 et 2	70%	913	70%	913	78%	1017	-		-		-	

MONTANT MENSUEL 2004 EN EURO= **1304,26**
 [suivant barème de rémunération des alternants au 1/07/04]

7 NB
 GC FTU NA
 PB 132/137

REMUNERATION SALAIRE DE BASE MENSUEL

GROUPE 2 - Niveau IV de l'Education Nationale

Suivant l'Accord d'entreprise Schneider Electric SA du 10/09/01

		APPRENTISSAGE						QUALIFICATION					
		âge de l'alternant						âge de l'alternant					
		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans	
		% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro
	semestre 1	30%	411	41%	561	53%	726	38%	520	52%	712	67%	918
1ere ANNEE													
	semestre 2	35%	479	45%	616	53%	726	44%	603	57%	781	67%	918
	semestre 1	45%	616	50%	685	61%	835	57%	781	63%	863	77%	1054
2eme ANNEE													
	semestre 2	55%	753	55%	753	61%	835	70%	959	70%	959	77%	1054
3eme ANNEE	semestres 1 et 2	70%	959	70%	959	78%	1068	-		-		-	

MONTANT MENSUEL 2004 EN EURO=	1369,47
(suivant barème de rémunération des alternants au 1/07/04)	

7
PB

R3
GC

FTU NA
133/137

REMUNERATION SALAIRE DE BASE MENSUEL
GROUPE 3-1 - Niveau III de l'Education Nationale
 Suivant l'Accord d'entreprise Schneider Electric SA du 10/09/01

		APPRENTISSAGE						QUALIFICATION					
		âge de l'alternant						âge de l'alternant					
		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans	
		% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro
	semestre 1	30%	432	41%	590	53%	762	38%	546	52%	748	67%	963
1ere ANNEE													
	semestre 2	35%	503	45%	647	53%	762	44%	633	57%	820	67%	963
	semestre 1	45%	647	50%	719	61%	877	57%	820	63%	906	77%	1107
2eme ANNEE													
	semestre 2	55%	791	55%	791	61%	877	70%	1007	70%	1007	77%	1107
3eme ANNEE	semestres 1 et 2	70%	1007	70%	1007	78%	1122	-		-		-	

MONTANT MENSUEL 2004 EN EURO= **1437,94**
 (suivant barème de rémunération des alternants au 1/07/04)

REMUNERATION SALAIRE DE BASE MENSUEL

GROUPE 3-2 - Niveau I/II de l'Education Nationale

Suivant l'Accord d'entreprise Schneider Electric SA du 10/09/01

		APPRENTISSAGE						QUALIFICATION					
		âge de l'alternant						âge de l'alternant					
		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans		< 18 ans		18/20 ans		> 21 ans	
		% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro	% du ML	Salaire en Euro
	semestre 1	30%	453	41%	619	53%	800	38%	574	52%	785	67%	1012
1ere ANNEE													
	semestre 2	35%	528	45%	679	53%	800	44%	664	57%	861	67%	1012
	semestre 1	45%	679	50%	755	61%	921	57%	861	63%	951	77%	1163
2eme ANNEE													
	semestre 2	55%	830	55%	830	61%	921	70%	1057	70%	1057	77%	1163
3eme ANNEE	semestres 1 et 2	70%	1057	70%	1057	78%	1178	-		-		-	

MONTANT MENSUEL 2004 EN EURO= **1509,84**
(suivant barème de rémunération des alternants au 1/07/04)

7 MB
EB
GLTU MA
135/137

SOUS TITRE 6 – CLAUSES GENERALES

Article 11.12 – Durée d'application, dénonciation et révision

Le présent accord entrera en vigueur le 29 septembre 2004, et est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord pourra être révisé ou dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L.132.7 et L.132.8 du Code du travail et selon les modalités définies par l'article 1.4 du titre 1 de la présente Convention.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'une dénonciation de plein droit si des modifications législatives ou conventionnelles importantes conduisaient à remettre en cause des principes essentiels énoncés dans l'accord en matière de classifications ou de rémunérations notamment.

Article 11.13 – Non cumul

Les dispositions du présent accord se substitueront aux dispositions de même nature et de même objet qui peuvent résulter de l'application de dispositions légales ou conventionnelles, d'usage ou de décision, et qui régissent la situation des salariés visés par le présent accord.

Il est ainsi parfaitement convenu que toute amélioration législative, réglementaire ou conventionnelle, n'entraînera nullement une revalorisation équivalente ou proportionnelle des dispositions contenues dans le présent accord, sauf avenant exprès négocié entre les parties signataires.

Article 11.14 – Publicité

Le présent accord ne sera applicable qu'au terme des procédures de publicité prévues par l'article L.132-10 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Sa signature est intervenue le 29 septembre 2004, à Meylan entre la Direction de **Data Systems et Solutions SAS** et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs Délégués syndicaux.

F *GL* *FTU* *AN*
FB *DB* 136/137

Pour Data Systems & Solutions SAS

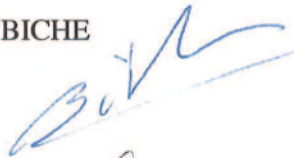
Jean-Marie Colling
Directeur Général



**Pour les Organisations
Syndicales représentatives**

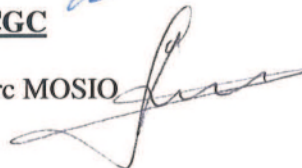
CFDT

M. Philippe BICHE



CFE-CGC

M. Marc MOSIO



CGT

M. Bernard MEYSSONNIER



FO

M. François TUCCELLA



UNSA

M. Gérard LAMBERT

