

La **Convention Collective**
Nationale de Travail du Personnel
des **Agences de Voyages et de Tourisme**



La **Convention Collective** Nationale
de Travail du Personnel
des **Agences de Voyages et de Tourisme**
du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993
paru au JO le 1^{er} août 1993
est révisée par le présent accord.

Sommaire

Chapitre 1	Dispositions générales	4
Chapitre 2	Droit syndical et Liberté d'opinion	6
Chapitre 3	Représentation du personnel	9
Chapitre 4	Contrat de travail	10
Chapitre 5	Rémunération et temps de travail	19
Chapitre 6	Congés et absences	29
Chapitre 7	Prévoyance	34
Chapitre 8*	Formation professionnelle	35
Chapitre 9	Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires	35
Chapitre 10	Commission Paritaire Nationale	37

PREAMBULE

La convention nationale des personnels sédentaires a déjà fait l'objet d'avenants par des accords de juillet 2008 qui ont révisé les classifications, le régime et le niveau des rémunérations minimales.

Les partenaires sociaux ont également engagé depuis plusieurs années un chantier de révision des textes conventionnels pour les moderniser et les mettre en conformité avec les textes légaux, tout en maintenant des avantages déjà acquis ou en en introduisant de nouveaux.

Les signataires de cette nouvelle révision considèrent que le nouveau texte revalorise les conditions d'emploi des salariés de la branche et de leur représentation dans le cadre d'un dialogue social enrichi.

Cette nouvelle version révisée de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme est désormais en conformité avec les dernières dispositions légales et a ainsi conduit les signataires à annuler ou réviser un certain nombre d'articles. Ce texte révisé renforce l'image et l'attractivité de cette branche, notamment auprès des jeunes et offre des conditions sociales modernisées dans une activité économique essentielle au pays.

Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective conclue en application des textes légaux et réglementaires régit les relations entre :

- les employeurs agences de voyages et entreprises de tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente des activités visées à l'article L 211-1 et L 211-2 du code du tourisme, et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencées sous les codes 7911Z, 7912Z,
- et leurs salariés, employés tant sur le territoire français que placés en situation de missions à l'étranger.

Article 2 : Durée, dénonciation, révision

Article 2.1 - Entrée en vigueur

2.1.1 La présente convention révisée a été adressée aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ainsi qu'aux services du ministère chargé du travail par lettre recommandée avec accusé de réception. La commission mixte paritaire s'est réunie dans les quarante jours conformément à l'ancien article 2.1

2.1.2 La présente convention révisée, ses annexes, avenants et accords complémentaires s'appliqueront à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 2.2 : Durée de la convention collective

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 2.3 : Révision de la convention collective

2.3.1 Cette convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision émanant de tout signataire ou adhérent pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées, ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

2.3.2 Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à demande de révision.

2.3.3 Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

2.3.4 L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera. A défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

2.3.5 La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires, et en cas de demande de l'une des parties signataires, les parties se rencontreront pour discuter de l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 2.4 : Dénonciation de la convention collective

2.4.1 Chaque partie peut dénoncer l'intégralité de la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

2.4.2 Toute demande de dénonciation fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

2.4.3 Si la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette période peut-être prolongée dans les conditions précisées au 2.4.5.

2.4.4 La négociation doit s'engager au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de la première présentation du courrier de demande de dénonciation. Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation.

2.4.5 Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention. Ce délai peut être prolongé par accord à durée déterminée entre les parties à la négociation, sans pour autant excéder 18 mois.

2.4.6 Si la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties.

Article 3 : Adhésion à la CCN

3.1 Conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupement d'employeurs qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

3.2 Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément aux articles L2261-1, D2231-2 et D2231-4 du code du travail.

Article 4 : Conventions et accords antérieurs

4.1 La présente convention collective révisée se substitue à l'ancienne convention collective.

4.2 Conformément à la législation en vigueur, la présente convention collective ne peut être en aucune manière la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement à la date de sa signature.

4.3 Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplacent celles des contrats individuels ou collectifs existants, lorsque les clauses de ceux-ci sont moins avantageuses pour les salariés. Il est expressément décidé qu'aucun accord d'entreprise ne pourra prévoir de dispositions moins favorables à la présente convention pour les salariés.

Article 5 : Dépôt légal

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Droit syndical et Liberté d'opinion

Article 6 : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6.1 : La promotion du dialogue social

6.1.1 Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et sociale, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement.

6.1.2 Les relations individuelles et collectives de travail doivent veiller au respect des personnes, des biens, de l'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession et garantir la liberté d'opinion des salariés ainsi que la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

Article 6.2 Droit syndical et liberté d'opinion

6.2.1 L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat.

6.2.2 Les employeurs et les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans les relations de travail au sein des entreprises, les opinions, les origines, les croyances et le fait d'adhérer ou non à un syndicat.

6.2.3 Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter les décisions concernant le recrutement, la promotion, la répartition du travail, l'application de sanctions et mesures disciplinaires et le licenciement.

Article 7 : Grève, conciliation

7.1 Dans un esprit de concertation et de conciliation, les organisations syndicales et l'employeur, s'efforceront, avant tout déclenchement d'une grève de rechercher une solution au différend qui les oppose.

7.2 La commission de conciliation d'entreprise prévue au chapitre IX, ou à défaut la commission paritaire nationale prévue au chapitre X, pourra être saisie pour avis par l'une des parties selon la procédure conventionnelle.

7.3 La grève n'entraîne pas rupture mais suspension du contrat de travail. Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise pour fait de grève sauf en cas de faute lourde imputable au salarié.

7.4 Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Article 8 : Sections syndicales

Article 8.1 : Constitution d'une section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Article 8.2 : Le représentant de la section syndicale

8.2.1 Représentant de la section syndicale dans les entreprises ou les établissements de cinquante salariés et plus

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés et plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 du code du travail relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 du code du travail relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 4 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

8.2.2 Représentant de la section syndicale dans les entreprises ou les établissements de moins de cinquante salariés

Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme représentant de la section syndicale.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 9 : Délégués syndicaux

Article 9.1 : Entreprise de 50 salariés et plus

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés et plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats titulaires ou suppléants aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés et plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

9.2 Entreprise de moins de 50 salariés

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical.

Le délégué du personnel désigné comme délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures additionnel de 2 heures par mois.

Article 10 : Mandats syndicaux nationaux et négociation d'entreprise

Article 10.1 : Mandats syndicaux nationaux

10.1.1 Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des différentes commissions de branche, notamment les paritaires prévues au chapitre X de la présente convention collective, aux réunions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation, leur employeur ne doit appliquer aucune diminution à leur rémunération normale.

10.1.2 Ces salariés, qui seront pris en charge dans la limite de deux délégués présents par organisation syndicale d'une même entreprise, sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

10.1.3 L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet S.N.C.F. 2^e classe, avec couchette aller et retour ou supplément éventuel si nécessaire.

10.1.4 Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leurs frais de repas et d'hébergement seront pris en charge, par l'employeur, dans le cadre de la politique voyage de l'entreprise ou, à défaut, il leur sera alloué, par l'employeur, une indemnité de repas et d'hébergement sur la base des barèmes fiscaux en vigueur (URSSAF).

10.1.5 Les négociations d'accords de branche spécifiques en dehors des négociations annuelles obligatoires pourront donner lieu à l'attribution d'heures de délégation par l'employeur dont la prise en charge sera fixée par accord de branche.

10.1.6 Ces dispositions sont valables exclusivement pour la France métropolitaine.

Article 10.2 : Négociation et conclusion d'un accord d'entreprise

10.2.1 Le délégué syndical a vocation naturelle à négocier un accord d'entreprise

10.2.2 L'accord d'entreprise ainsi conclu devra obéir aux conditions légales de validité d'un accord d'entreprise.

10.2.3 Toutefois, si aucun délégué syndical n'a été désigné dans l'entreprise et qu'il n'y a pas de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, l'accord peut être négocié et conclu directement avec les représentants élus du personnel.

Dans ce cas, la commission paritaire nationale de branche prévue au chapitre X de la présente convention collective devra vérifier que l'accord d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Après validation de la conformité par la commission paritaire nationale, l'accord d'entreprise devra être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions légales.

10.2.4 A titre subsidiaire, si un procès verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, l'accord pourra être négocié par un salarié (représentant de la section syndicale) expressément et spécialement mandaté par une organisation syndicale représentative. Néanmoins, cet accord n'entrera en vigueur qu'après avoir été approuvé par la majorité des salariés.

Il appartient au chef d'entreprise d'organiser ce referendum dans un délai de deux semaines à compter de la signature de l'accord et de porter à la connaissance des salariés, par tous moyens, le contenu de cet accord.

Article 10.3 : Déroulement de la négociation

Afin que les négociations entre les partenaires sociaux se déroulent au mieux, l'employeur informera les organisations syndicales de la branche du lieu et du calendrier des réunions suivantes et leur communiquera avec un délai suffisant l'ensemble des documents nécessaires à une négociation loyale.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord dans lequel seront consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

CHAPITRE 3

Représentation du personnel

Article 11 : Les délégués du personnel, le comité d'entreprise, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

11.1 Dans chaque établissement, dont les seuils d'effectif requis par la législation sur la représentation en vigueur sont atteints, l'employeur doit, à l'échéance légale, informer par voie d'affichage et tout autre moyen le personnel de l'organisation des élections des représentations du personnel.

11.2 L'employeur doit, par voie d'affichage, inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel et de membres du Comité d'Entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

11.3 Il doit convoquer les organisations syndicales par lettre recommandée avec accusé de réception au minimum deux semaines calendaires avant la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

11.4 L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission des délégués du personnel, des représentants du personnel au comité d'entreprise et des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement, sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 : Formation des membres du C.H.S.C.T.

12.1 Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées aux articles L 4614-14, L4614-15, L4523-10 du code du travail. Cette formation est dispensée par un organisme agréé (art R 4614-25 du code du travail).

12.2 Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie pour la durée de son mandat d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de trois jours ouvrables dispensé par un organisme agréé (art R 4614-25 du code du travail).

12.3. Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel.

12.4 Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur (art R 4614-34 du code du travail).

CHAPITRE 4

Contrat de travail

Article 13 : Embauche

Article 13.1 : Sur la lutte contre toute forme de discrimination

13.1.1 Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

13.1.2 Chaque entreprise devra mettre en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de sélections exemptes de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Les entreprises attacheront une attention particulière à la formation de l'encadrement sur ces pratiques non discriminantes.

13.1.3 Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, la commission paritaire nationale prévue au chapitre X de la présente convention pourra être saisie pour avis.

Article 13.2 : Embauche

L'embauche est soumise à la législation, et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale et les autorisations administratives d'embauche.

Lors de son entrée dans l'entreprise, il est indiqué à toute personne embauchée qu'elle peut :

1° Consulter à tout moment le texte de la présente convention collective qui doit être mise à disposition sur son lieu de travail ; et avoir accès à la liste des accords collectifs d'entreprise si elle existe.

2° Avoir accès au règlement intérieur s'il existe, et qui devra dans ce cas être également affiché dans l'entreprise.

3° Il est, en outre, remis à chaque nouveau salarié, la liste des représentants du personnel, s'ils existent (D.S., D.P., C.E, CHSCT, RS, RSS), et leur affectation dans l'entreprise. Cette liste doit être présente dans l'intranet de l'entreprise.

Article 14 : Information sur l'emploi

Article 14.1 : Information sur l'emploi

Animées du désir de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, les parties contractantes conviennent que l'employeur portera les postes à pourvoir des groupes A à G à la connaissance du personnel à charge pour les salariés intéressés de faire acte de candidature.

Avant de passer une offre d'emploi ou d'avoir recours à un cabinet de recrutement, l'employeur étudie en priorité, à profil équivalent et selon les besoins des services, les candidatures des salariés du groupe A à G :

- des salariés dont le poste de travail est menacé de suppression ;
- des salariés qui ne peuvent occuper leur emploi en raison de leur inaptitude ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un travail de nuit à un travail de jour ;
- des salariés sous contrat à durée déterminée qui souhaitent intégrer l'entreprise ;
- des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une évolution professionnelle.

Cette priorité du recrutement interne se réalise sans préjudice du respect des priorités de réembauchage dans le cadre de la législation sur les licenciements économiques.

Article 14.2 : L'emploi des personnes en situation de handicap

14.2.1 Obligation d'emploi :

Conformément aux articles L. 5212-1 et L 5212-2 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujéti à l'obligation d'employer et de maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de 6 % de son effectif total.

14.2.2 Date et modalités d'appréciation

L'effectif déterminant l'assujettissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre et se calcule selon les dispositions de l'article L.1111-2 du code du travail relatif à la mise en place du comité d'entreprise.

14.2.3 Salariés à prendre en compte :

Les salariés relevant de conditions d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières sont compris dans l'effectif d'assujettissement, mais en sont ensuite déduits lorsqu'il s'agit de calculer le nombre de bénéficiaires à employer. Si cette déduction conduit l'entreprise à constater que, compte tenu de la règle d'arrondissement à l'unité inférieure, le nombre de bénéficiaires à employer est égal à zéro, il n'y a pas d'obligation d'emploi mais la déclaration annuelle doit être souscrite.

14.2.4 Exécution de l'obligation

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs devront prioritairement employer des salariés handicapés en adaptant si nécessaire les postes de travail.

A défaut, ils auront le choix entre les modalités suivantes :

- sous-traiter certains travaux au secteur protégé, à des entreprises adaptées, à des centres de distribution du travail à domicile, ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).
- verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH.
- Appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluri annuel en faveur de personnes en situation de handicap.
- Accueillir des stagiaires (le stage ainsi conclu devra avoir une durée d'au moins 40 heures et donner lieu à la conclusion d'une convention ; seuls les stages suivants peuvent être pris en compte : stage de formation professionnelle rémunéré par l'Etat ou la région, stage Agefiph « Appui projet », stage prescrit par Pôle Emploi, stage de formation initiale en alternance, stage étudiants).

Article 15 : Etablissement du contrat de travail

Article 15.1 : Etablissement du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est la forme générale et normale du contrat de travail.

Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel pour une durée indéterminée, fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauche.

Le contrat, rédigé en français, doit indiquer :

- L'état civil complet du salarié (nom, prénom, nationalité, date et lieu de naissance) ;
- La date d'embauche ;
- Le type et la durée du contrat ;
- La catégorie professionnelle et le groupe d'emploi auquel appartient le poste du salarié en application de la convention collective ;
- L'emploi type ou la fonction ;
- La durée du travail et son aménagement ;
- La durée de la période d'essai et son renouvellement, s'il y a lieu, tel que prévu à l'art 16.1.4 ;
- Les éléments de la rémunération ;
- L'adresse du lieu de travail ;
- La durée des congés payés ;
- La durée du préavis ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de remboursement des frais médicaux.
- Le montant de la contrepartie financière en cas de clause de non concurrence.
- Le contrat de travail doit également préciser que la présente convention collective lui est applicable.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit en outre préciser le volume et la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois.

Article 15.2 : Stage en entreprise

15.2.1 Les stages en entreprises sont régis par les dispositions des articles L 612-8 à L 612-13 du Code de l'éducation, anciens articles L 6342-1 L 6343-4 du code du travail.

Les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Il devra être annexé à la convention de stage la charte des stages étudiants en entreprise signée le 26 avril 2006 par des représentants des employeurs, des étudiants, des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que les ministres du travail et de l'éducation. Ce document positionne le stage dans un parcours d'acquisition de connaissances qui ne peut être assimilé à un emploi.

Le stage devra remplir sa fonction pédagogique et la convention obligatoirement prévoir et comporter :

- Un encadrement obligatoire assuré par un enseignant et par un membre de l'entreprise d'accueil ;
- Une convention type engageant la responsabilité des trois signataires (l'enseignant, le salarié désigné par son entreprise et l'étudiant) ;
- La mise en place de dispositifs d'évaluation et de suivi.

La convention écrite comprendra l'ensemble des clauses obligatoires prévues dans les articles précités, et notamment :

- La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- Les dates de début et de fin de stage ;
- La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;

- Le montant de la gratification versée au stagiaire, et les modalités de son versement ; lorsque l'objet du stage nécessite un travail de nuit ou de dimanche ou de jour férié, la convention de stage précisera le montant de la majoration de la gratification versée au stagiaire ;
- La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment concernant sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que le cas échéant l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- Les conditions d'accompagnement pédagogique du stagiaire pendant sa période en entreprise.

15.2.2 Durée du stage

Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Il peut être dérogé à cette règle au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

15.2.3 La gratification du stagiaire

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification pour la durée totale du stage, qui n'a pas le caractère d'un salaire dans la limite des dispositions légales.

Lorsque la durée du stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement.

La gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L 3221-3 du Code du travail.

15.2.4 Registre des stagiaires

L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L 1221-13 du Code du travail.

Article 16 : Période d'essai

Article 16.1: Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

16.1.1 La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

16.1.2 La période d'essai ne se présume pas et le contrat de travail doit nécessairement stipuler son existence.

16.1.3 Durée de la période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° Pour les employés, groupe A et B, de deux mois;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, groupe C, D, E, de trois mois ;
- 3° Pour les cadres, groupe F et G et hors grille, de quatre mois.

16.1.4 Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai pourra être renouvelée, une seule fois si la période initiale d'essai n'a pas permis à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié à occuper son poste.

Le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail et l'employeur devra prévenir, par écrit, le salarié de sa décision de renouveler ou non la période d'essai une semaine avant la fin de la période d'essai initiale.

Le renouvellement de la période d'essai devra être accepté par les deux parties au contrat.

La durée de la période de renouvellement ne peut pas dépasser :

- 1° Un mois pour les employés, groupe A et B ;
- 2° Deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens, groupe C, D, E ;
- 3° Trois mois pour les cadres, groupe F et G et hors grille.

16.1.5 Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à l'initiative de l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du Code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai à l'initiative du salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 16.2 : Période d'essai des contrats à durée déterminée

16.2.1 Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui devra être stipulée dans le contrat.

16.2.2 Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

16.2.3 Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

16.2.4 La période d'essai peut être renouvelée sans pouvoir excéder la limite fixée ci-avant, son renouvellement doit avoir été accepté par les deux parties.

16.2.5 La possibilité de renouvellement doit être mentionnée dans le contrat de travail.

16.2.6 L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

Article 17 : Modification d'un élément essentiel du contrat de travail

17.1 Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, pour motif économique ou personnel, doit faire l'objet d'une proposition écrite et motivée à l'intéressé, conformément à la loi.

17.2 En cas de modification pour motif non économique le salarié dispose d'un mois pour répondre et, à défaut de réponse, le salarié est supposé avoir refusé cette modification.

La proposition écrite doit expressément préciser et rappeler que le salarié dispose d'un mois pour répondre et qu'à défaut de réponse, il est supposé avoir refusé cette modification.

17.3 En cas de modification pour motif économique : le salarié qui s'abstient de répondre est réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail

La proposition écrite doit expressément préciser et rappeler que le salarié dispose d'un mois pour répondre et qu'à défaut de réponse, il est supposé avoir accepté cette modification.

17.4 Dans tous les cas, si le salarié accepte la proposition de modification, un avenant au contrat de travail doit être établi avant la mise en œuvre de la modification.

17.5 S'agissant de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique ou non, le salarié peut toujours le refuser avec cependant toutes les conséquences de droit attachées à son refus, notamment l'éventualité d'un licenciement justifié à l'initiative de l'entreprise par la cause économique ou non à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail ».

Article 18 : Affectation temporaire

18.1 Toute affectation temporaire d'une durée supérieure à un mois doit obligatoirement faire l'objet d'une proposition écrite à l'intéressé comportant les motifs et la durée prévisionnelle de l'affectation, et, le cas échéant, les mesures d'accompagnement et l'indemnité de fonction.

18.2 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

18.2.1 Si l'emploi temporaire relève d'un groupe conventionnel inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié continue à percevoir son ancien salaire, sa position dans la grille de classification est maintenue. L'affectation temporaire ne peut durer plus de 6 mois.

18.2.2 Si l'emploi temporaire relève d'un groupe conventionnel supérieur à celui de l'emploi habituel pour une durée supérieure à 1 mois, le cas du congé annuel excepté, le salarié reçoit pendant la durée de son affectation temporaire une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et à sa prime d'ancienneté et lui garantissant, pendant le premier mois 50 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des deux groupes et 100 % de cet écart les mois suivants.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 6 mois ; elle peut toutefois être portée au-delà de 6 mois en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers (congé sabbatique, parental, ...).

La délégation temporaire effectuée dans un niveau d'emploi supérieur ne pourra dépasser 12 mois. A l'expiration de ce délai, l'employé sera maintenu à titre définitif ou reclassé dans les fonctions antérieures.

18.3 A l'expiration de ces périodes d'affectation temporaire, le remplaçant reprend son ancien emploi ou, à défaut, un emploi au moins équivalent à celui qu'il exerçait auparavant. Il bénéficiera d'une priorité pour le premier emploi vacant dans le groupe supérieur répondant à sa compétence professionnelle.

Article 19 : Rupture du contrat de travail

Article 19.1 : Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai, et quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail, signifiée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le préavis est ainsi fixé :

19.1.1. Employés, groupe A et B

1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail) :

Le préavis est fixé à un mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 31, comprise entre un mois et moins de deux ans ;

Le préavis est fixé à deux mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 31 d'au moins deux ans.

2. Démission

Le préavis est fixé à un mois.

19.1.2. Technicien et maîtrise: groupe C, D

1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail) le préavis est fixé à deux mois.

2. Démission

Le préavis est fixé à deux mois.

19.1.3. Technicien et maîtrise groupe E, et Cadres groupes F et G et hors grille

1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail) le préavis est fixé à trois mois

2. Démission

Le préavis est fixé à trois mois.

Article 19.2 : Heures de recherches d'emploi

Pendant la durée des préavis fixés aux articles 19.1.1 à 19.1.3, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'application de cette disposition ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération des intéressés.

Ces heures, fixées d'un commun accord, peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Quelque soit la modalité retenue, l'organisation de ces heures fera l'objet d'un accord écrit prévoyant leur planification avec les dates et heures pour toute la période de préavis.

Article 19.3 : Départ anticipé

19.3.1 Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin du préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis pour la période non effectuée.

19.3.2 Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit une semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

Article 20 : Indemnité de licenciement et de rupture conventionnelle

Article 20.1 : Indemnité de licenciement

Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

a) Les salariés comptant au minimum une année d'ancienneté telle que définie à l'article 31 de la présente convention collective auront droit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, au paiement d'une indemnité calculée de la manière suivante :

Pour chacune des dix premières années d'ancienneté dans l'entreprise, un quart du salaire mensuel tel que calculé au paragraphe b par année d'ancienneté;
Puis pour chacune des années d'ancienneté dans l'entreprise à partir de la 11e année, un tiers de ce même salaire.

Pour les salariés âgés de plus de cinquante ans dont le licenciement intervient après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité pour chacune des années de présence sera calculée de la manière suivante :

Les deux tiers du salaire mensuel tel que calculé au paragraphe b par année d'ancienneté.

b) Base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

L'indemnité de licenciement se calcule sur la base d'un douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans tous les cas, tous les éléments de rémunération confondus sont pris en compte, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non.

Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne doit être prise en compte que prorata temporis.

En tout état de cause, le montant de ces indemnités de licenciement ne peut être inférieur à celui prescrit par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L 3123-13 du code du travail, « l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise ».

Article 20.2 : Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail l'indemnité versée ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement précitée.

Article 21 : La retraite

21.1 L'âge normal de départ à la retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire.

21.2 Départ à la retraite à la demande du salarié

Dans le cas où le salarié souhaite faire valoir ses droits à la retraite pour convenance personnelle, il doit en aviser par écrit son employeur dans le délai prévu à l'article 19.1 de la présente convention collective.

21.3 Départ à la retraite à la demande de l'employeur

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite d'office dès lors qu'il a 70 ans.

Le salarié a droit au préavis prévu en cas de licenciement.

Avant cet âge, il peut proposer la mise à la retraite au salarié dès lors qu'il a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein.

L'employeur qui souhaite ainsi mettre à la retraite le salarié, doit interroger ce dernier par écrit, six mois avant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Cette demande doit être faite par écrit en courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Si le salarié exprime son accord et souhaite quitter l'entreprise, l'employeur pourra procéder à sa mise à la retraite en respectant la procédure classique.

En cas d'absence de réponse du salarié à la date anniversaire ou de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à sa mise à la retraite pendant l'année. L'employeur pourra renouveler cette interrogation chaque année dans les mêmes conditions jusqu'au 69ème anniversaire du salarié.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure de questionnement du salarié, il ne peut pas procéder à sa mise à la retraite (article L1237-5 du Code du Travail) avant les 70 ans du salarié.

21.4 Les cas prévus ci-dessus n'ouvrent pas droit aux indemnités prévues à l'article 20.1, mais aux indemnités de départ à la retraite prévues à l'article 22.

Article 22 : Indemnités de départ à la retraite

22.1 Au moment de son départ à la retraite, dans les conditions fixées à l'article précédent le salarié recevra une indemnité de départ à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 31 de la présente convention collective.

22.2 L'indemnité de départ en retraite se calcule sur la base d'un douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans tous les cas, tous les éléments de rémunération confondus sont pris en compte, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non.

22.3 En cas de départ à la retraite à la demande du salarié le montant de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à 15 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus.

22.4. En cas de départ à la retraite à la demande de l'employeur, le montant de cette indemnité est égal par année d'ancienneté à 20 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus, pour les 10 premières années d'ancienneté et à 35 % pour les années suivantes.

22.5 En tout état de cause, ces indemnités ne pourront être inférieures à celles prescrites en cas de rupture du contrat de travail par la législation en vigueur et ne pourront donc pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 23 : Départ à la retraite anticipé

La liquidation anticipée de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considérée comme départ à la retraite.

Au jour de son départ, le salarié percevra les indemnités de départ à la retraite prévues à l'article 22.4

Article 24 : Contrat à durée déterminée

Article 24.1 : Le recours au contrat à durée déterminée

24.1.1 La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas énumérés par la loi.

Il est rappelé que le recours au CDD revêt un caractère exceptionnel par rapport au CDI.

Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

24.1.2 La rémunération du salarié en CDD doit être au moins égale à celle que perçoit un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

24.1.3 Les salariés en contrat de travail à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations qu'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée.

24.1.4 Ces salariés bénéficieront, éventuellement au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise ou du temps de présence, des avantages liés aux dispositions de la présente convention (à l'exclusion de celles concernant la rupture du contrat de travail) ainsi que des éventuels accords d'entreprises applicables aux salariés employés à durée indéterminée.

24.1.5. Lorsque, à l'issue d'un contrat de ce type, est conclu un contrat à durée indéterminée, il n'y a pas lieu de stipuler une période d'essai si l'emploi et les fonctions sont identiques.

D'autre part, dans ce cas, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'appréciera au 1^{er} jour du contrat à durée déterminée initial.

24.1.6. Enfin, le salarié titulaire d'un CDD est prioritaire pour toute embauche à un poste similaire en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 24.2 : Etablissement du CDD

24.2.1. Le CDD doit nécessairement être établi par écrit.

24.2.2. Outre les mentions qui doivent figurer sur le CDI, le CDD doit comporter obligatoirement les stipulations suivantes :

- L'indication précise du motif pour lequel il a été conclu ;
- Le nom et la qualification du salarié remplacé s'il s'agit d'un contrat de remplacement ;
- La date d'échéance du terme du contrat et le cas échéant, la clause de renouvellement ;
- La durée de la période d'essai et son renouvellement, s'il y a lieu, tel que prévu à l'art 16.2.5 ;
- La durée minimale du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée sans terme précis ;
- La désignation du poste occupé par le salarié embauché ;
- L'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ;

Le nom et l'adresse de la caisse de retraite ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de remboursement des frais médicaux ;

L'indemnité de fin de contrat dans les cas où elle est légalement due.

24.2.3. Le CDD doit être transmis ou remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Article 25 : Main-d'œuvre temporaire ou intérimaire

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs peuvent également avoir recours de façon exceptionnelle à de la main-d'œuvre intérimaire.

CHAPITRE 5

Rémunération et temps de travail

Article 26 : Définition et classification des emplois

La classification des emplois dans le cadre des critères classant, d'une grille de sept groupes et d'une proposition d'emplois types est fixée par accord paritaire national annexé à la présente convention (annexe 1).

Article 27: Rémunération

27.1 Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum conventionnel de groupe (SMCG) est défini.

27.2 L'obligation conventionnelle de garantir une rémunération minimale à chaque salarié pourra être satisfaite au choix par :

- un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum du groupe de classification attribué au poste du salarié,

ou

- une rémunération annuelle réelle au moins égale à : salaire minimum du groupe du poste attribué au salarié x 12 mois + 10% ; pour déterminer la rémunération annuelle réelle, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte : la prime d'ancienneté, les avantages en nature, l'intéressement et la participation, les heures supplémentaires et l'indemnité compensatrice de congés payés en cas départ d'un salarié. L'entreprise devra faire le choix de cette option au plus tard le 31 janvier de chaque année civile après information-consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Article 28 : Augmentation individuelle

Il peut être accordé au titulaire d'un emploi une augmentation de salaire individuelle sans que celle-ci entraîne automatiquement un changement de qualification ou de groupe.

Article 29 : Promotion

On entend par promotion tout changement d'emploi entraînant le passage à un groupe supérieur.

Article 30 : Evolution professionnelle

30.1 Après trois ans dans la catégorie professionnelle employé (cinq ans dans la catégorie professionnelle technicien et maîtrise), le salarié, à l'issue d'un entretien d'évaluation contradictoire avec sa hiérarchie, pourra se voir proposer un passage dans un emploi de groupe supérieur, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ; ce passage peut être subordonné au suivi d'une formation adaptée.

En l'absence de promotion, et s'il n'a pas suivi de formation au cours de cette période, le salarié peut demander à son employeur, qui est tenu d'accéder à sa demande, une formation adaptée aux besoins de l'entreprise.

30.2 En cas de contestation dans l'application de ces mesures, le salarié peut saisir la Commission de Conciliation de l'entreprise prévue à l'article 57 ou, à défaut de Commission dans l'entreprise, et pour avis, la Commission Paritaire Nationale prévue au chapitre X de la présente convention.

Article 31 : Définition de l'ancienneté

31.1 Pour l'application de la présente convention, on entend par ancienneté dans l'entreprise, établissement et filiales, le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de celle-ci.

31.2 Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise, établissement et filiales pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés ou pour congés pour événements familiaux prévus par la présente convention ;
- les journées de repos compensateur ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée ;
- les absences pour cause de maladie ou accident, autre que professionnel, pour les périodes indemnisées par l'employeur ;

- les périodes de congés légaux de maternité ou d'adoption ;
- les absences résultant du congé de formation professionnelle obtenu dans les conditions légales ;
- les absences résultant d'un bilan de compétence ;
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;
- la durée de l'appel à la préparation de la défense ;
- la moitié de la durée du congé parental total d'éducation ;
- les absences provoquées par une convocation des services de l'Etat auxquelles le salarié ne peut se soustraire.

Lorsque le travail a été interrompu pour d'autres motifs, et à condition que l'interruption n'excède pas 18 mois consécutifs, l'ancienneté se calcule en totalisant les différentes périodes de présence ou assimilées dans l'entreprise.

31.3 L'ancienneté du personnel employé à durée déterminée se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions n'excèdent pas dix-huit mois consécutifs sauf clause particulière d'un contrat individuel plus favorable conclue à l'avance.

31.4 Une année d'ancienneté pour le personnel employé à durée déterminée est assimilée à toute période de 218 jours de travail effectif ou moins selon le nombre de jours travaillés dans l'entreprise dont il est salarié.

Article 32 : Prime d'ancienneté

32.1 Les salariés, des groupes A à G, à temps plein ou temps partiel, bénéficient d'une prime en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 31.

32.2 Cette prime est calculée de la manière suivante :

- 3 % du SMCG (au prorata du temps de travail) de leur groupe d'emploi après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- plus 1 % pour chaque année supplémentaire avec un maximum de vingt ans.

Article 33 : Utilisation de langues étrangères

L'usage d'une seule langue étrangère étant totalement inhérent aux métiers de la profession, la prime de langue est supprimée pour les emplois ne nécessitant l'usage que d'une seule et unique langue étrangère. Les bénéficiaires de la prime, dans ces conditions et antérieurement à la mise en œuvre de cette disposition, verront celle-ci maintenue sous la forme d'une prime additionnelle au salaire de base ; celle-ci n'entre pas dans le calcul du SMCG.

Pour les emplois nécessitant d'une manière permanente l'usage de plusieurs langues étrangères, les modalités de la prime de langue seront déterminées par accord collectif. A défaut d'accord, les bénéficiaires de la prime de langue, dans ces conditions (plusieurs langues étrangères) et antérieurement à la mise en œuvre de cette disposition, verront celle-ci maintenue sous la forme d'une prime additionnelle au salaire de base ; celle-ci n'entre pas dans le calcul du SMCG.

Article 34 : Travail sur écran ou dans des locaux aveugles

34.1 Tout personnel travaillant de manière permanente dans des locaux aveugles bénéficiera hors de son poste de travail du droit à une pause de quinze minutes par demi-journée travaillée.

34.2 Il en est de même pour le personnel travaillant de manière habituelle sur écran.

34.3 Ces deux dispositions ne sont pas cumulables.

34.4 Ce temps de pause, dont la planification peut être éventuellement prévue par l'employeur, devra être pris en concertation avec l'employeur ou le chef de service afin de ne pas désorganiser le travail sans toutefois pouvoir être fixé en début ou fin de prise de poste.

34.5. Seront exemptés du travail dans des locaux aveugles et/ou sur écran les employés qui en feraient la demande pour raison de santé; sous réserve des justifications médicales d'usage et après contrôle du médecin du travail.

34.6. D'une manière générale, l'employeur devra tout mettre en œuvre pour éviter de faire travailler des salariés dans des locaux aveugles ou ne recevant pas un éclairage naturel direct et veillera par ailleurs à la conformité permanente des installations d'éclairage et du matériel bureautique pour réduire la fatigue visuelle.

Article 35: Heures supplémentaires.

35.1 Les heures supplémentaires sont exclusivement effectuées à la demande de l'employeur dans la limite du respect des obligations réglementaires, notamment celles relatives au contingent.

35.2 Les heures supplémentaires et leur majoration sont soit:

- Payées entièrement,
- Récupérées entièrement,
- Payées en partie et récupérées en repos pour l'autre partie.

L'employeur doit informer le salarié de son choix par écrit préalablement à la réalisation des heures supplémentaires ; à défaut ces dernières sont intégralement rémunérées.

Il est rappelé que les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent fixé par la loi.

35.3 Heures supplémentaires entièrement payées

Les heures supplémentaires seront rémunérées selon les majorations fixées par les dispositions légales en vigueur au moment de leur réalisation.

35.4 Heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur de remplacement.

Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement doit être pris à la demande écrite du salarié dans le délai de 3 mois à compter de son acquisition.

A défaut de demande écrite du salarié, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum de 1 an à compter de leur date d'acquisition. Les repos non pris à l'expiration de ce délai de 1 an seront indemnisés (Cf. 35.3).

L'employeur peut refuser la prise du repos compensateur de remplacement à la date choisie par le salarié au regard des nécessités de service.

En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement, majorations comprises, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Ces journées ou demi-journées ne peuvent précéder ou succéder directement à une période de congés, sauf accord express de l'employeur.

Le salarié doit obligatoirement être informé mensuellement de son droit au repos compensateur de remplacement par un document annexé mensuellement au bulletin de paye.

35.5 Heures supplémentaires payées pour une partie et récupérées pour l'autre partie

L'employeur peut aussi choisir de payer l'heure supplémentaire et accorder un repos compensateur de remplacement pour la majoration.

Il est aussi possible que l'heure supplémentaire ouvre droit à repos compensateur de remplacement et que seule la majoration soit payée.

Article 36 : Travaux des dimanches, jours fériés, nuits et modalités d'aménagement du temps de travail

Article 36.1 : Travail de nuit

36.1.1 En raison de la nature spécifique du secteur d'activité visé par la présente convention collective, les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit à la demande de leur employeur. Un chapitre spécifique portera sur ce sujet dans le rapport de branche.

36.1.2 Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L3122-32 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

36.1.3 Le statut de travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, le salarié qui :

- soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;
- soit effectuée en horaire de nuit sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif ou de pause.

Cette qualité peut s'apprécier a priori, en fonction, notamment des dispositions contractuelles, ou se constater a posteriori en fonction de l'activité réalisée sur l'année civile écoulée.

Les autres salariés amenés à travailler occasionnellement de nuit ne bénéficient pas du statut de travailleur de nuit.

36.1.4 Contreparties accordées au travailleur de nuit

Les travailleurs, ayant le statut de travailleur de nuit, bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur ou d'une majoration de salaire de 20 % par heure de nuit.

Les travailleurs de nuit sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent cette contrepartie sous forme de majoration de salaire.

36.1.5 Les garanties en terme de santé et sécurité au travail

Les parties à l'accord rappellent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale spéciale au profit des travailleurs de nuit.

Ainsi, avant d'être affecté à un poste de nuit, le salarié sera examiné par la médecine du travail pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité de santé avec une affectation sur un poste de nuit.

Il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré sur un poste de jour si son état de santé l'exige. Ce poste de jour devra correspondre à sa qualification professionnelle et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur prendra toutes dispositions afin que le travail de nuit ne nuise pas à l'évolution de carrière des salariés concernés et notamment à leur possibilité de suivre des formations.

En cas d'inaptitude à tenir un poste de nuit, le licenciement sera possible uniquement si l'employeur justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter un tel poste. Toutes procédures légales réglementaires devront alors être respectées.

36.1.6. Travail exceptionnel de nuit : Contreparties accordées au salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit.

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit, bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base pour toute les heures accomplies de nuit qui peut être soit payée soit ouvrir droit à un repos compensateur de remplacement.

Article 36.2 Travail exceptionnel le dimanche et jour férié

36.2.1 Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Le repos hebdomadaire devra être pris en principe dans les 10 jours qui suivent le dimanche travaillé.

36.2.2. Tout salarié travaillant exceptionnellement les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100% de son salaire horaire de base.

Cette majoration peut être remplacée au choix du salarié par un repos compensateur qui devra être également pris dans les 10 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Si le jour férié est un dimanche, la majoration la plus favorable sera appliquée.

Article 36.3 :Travail du dimanche

Lorsqu'une entreprise, du fait de son activité et en application de l'art L.3132-12 du code du travail, déroge au repos dominical, tout salarié travaillant le dimanche bénéficie d'une majoration minimale de 15 % de son salaire horaire de base ce jour là.

Article 36.4 : Forfait jour

36.4.1 Catégorie de salariés concernés

Le recours au forfait jour est possible pour :

- Les cadres appartenant au groupe F et G qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, ni du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés,

La mise en place du forfait jour fait l'objet d'une information/consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, avant sa mise en place, conformément à l'article L 2323-29 du code du travail.

Les forfaits jours doivent garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et l'employeur devra ainsi veiller à :

- L'établissement d'un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé. Ce document peut être tenu par le salarié, mais sous la responsabilité de l'employeur.

Cette récapitulation pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois années.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Un suivi régulier, par le supérieur hiérarchique du salarié, de l'organisation de son travail et de sa charge de travail ; ce suivi devra faire l'objet d'un compte rendu régulier.

Le respect de ces dispositions est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

36.4.2 Convention individuelle de forfait en jours

Il peut être conclu avec les salariés visés à l'article 36.4.1 du présent accord, des conventions individuelles de forfait annuel ne dépassant pas 216 jours par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

36.4.3 Enregistrement des journées ou demi-journées de travail

Chaque salarié concerné établira en début de mois un état prévisionnel de ses jours ou demi-journées de présence.

Un décompte définitif sera établi par le salarié à la fin de chaque mois et remis à la direction.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

36.4.4 Dépassement de forfait

En application de l'article L. 3121-45 du Code du travail, les salariés au forfait pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année donnée, à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser :

- 12 jours par an pour les salariés relevant des groupes F et G.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse :

- 228 jours par an pour les salariés relevant des groupes F et G.

Les salariés devront formuler leur demande, par écrit, 3 semaines avant la fin de l'exercice auquel se rapportent les jours de repos concernés.

Leur employeur pourra s'opposer par écrit à ce rachat.

Les salariés pourront revenir sur leur demande à condition de prévenir leur supérieur hiérarchique dans un délai de 15 jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera au moins égale à 110% du salaire journalier.

36.4.5 Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera effectuée lors de la signature de chaque convention de forfait en jours.

Un bilan individuel sera effectué avec chaque salarié, tous les ans, pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos journalier de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures incluant le dimanche.

36.4.6 Rémunération

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaires prévus par la convention collective ou spécifiquement dans chaque entreprise.

Le salaire minimum conventionnel de groupe des salariés au forfait jour est majoré de 15 %.

Article 36.5 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

36.5.1 Afin de faire face à des variations saisonnières de l'activité, de réduire le recours à la main d'œuvre temporaire, d'éviter le recours à des heures supplémentaires, l'horaire hebdomadaire des salariés à temps complet pourra varier en fonction du volume d'activité de l'entreprise.

S'il existe un comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) et un CHSCT, ceux-ci seront obligatoirement consultés au préalable.

36.5.2 Période de référence

La période maximale d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail correspond à l'année civile.

36.5.3 Durée annuelle maximale

La durée maximale de travail est fixée, en fonction des dispositions légales en vigueur à 1607 heures comprenant la journée de solidarité.

36.5.4 Durées hebdomadaires maximales et minimales de travail

L'organisation pluri hebdomadaire de travail ne peut pas conduire à faire travailler le salarié plus de 44 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de 8 semaines et 46 heures par semaine, avec une durée maximale par jour de 10 heures.

Aucune durée minimale hebdomadaire de travail n'est fixée. Une durée minimale quotidienne de travail est fixée à 4 heures continues et ne pourra pas être rémunérée moins de 4 heures.

36.5.5 Programmation indicative

Les entreprises souhaitant mettre en place une organisation pluri-hebdomadaire du travail devront mettre en place, un mois avant le démarrage du dispositif, des calendriers indicatifs individuels ou collectifs.

Un planning annuel (exceptionnellement lors de la première année de mise en place, ce planning pourra être semestriel) devra être affiché et disponible sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. Il aura été préalablement présenté au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. En cas de changement important d'une année sur l'autre le CHSCT en sera informé.

L'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Dans les entreprises, établissements, centre de services, agences, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail, l'affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Ce calendrier pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

Un récapitulatif annuel des heures de travail sera fourni à chaque salarié.

Les salariés concernés par les modifications devront être prévenus au moins 14 jours calendaires avant la modification des horaires.

Ce délai de prévenance est ramené à 4 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles ou forces majeures.

Ces situations exceptionnelles s'entendent par le caractère soudain, non prévisible et impactant significativement l'activité de l'entreprise ou d'un service.

36.5.6 Régime des heures effectuées

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires ne seront pas imputées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvriront pas droit aux majorations pour heures supplémentaires et à la compensation obligatoire en repos.

Constituent des heures supplémentaires :

- Les heures accomplies au-delà de 1607 heures annuelles déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par la présente convention et déjà comptabilisées ;
- Les heures accomplies au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

En cas de dépassement de la durée annuelle de travail de 1607 heures, les heures supplémentaires seront majorées de :

- 25% pour les heures effectuées entre 1607 heures et 1974 heures,
- 50% pour les heures effectuées au-delà de 1974 heures.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application de l'article L 3122-2 du code du travail, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci, ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.

36.5.7. Régime des absences

Les absences, qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif au sens de l'article 39 de la présente convention seront neutralisées pour le calcul des heures supplémentaires.

Pour ce faire, celles-ci peuvent être décomptées soit au réel soit de façon forfaitaire:

- au réel : les absences sont décomptées en fonction de l'horaire planifié le jour ou la semaine de l'absence,
- de façon forfaitaire : les absences sont décomptées sur la base d'un horaire journalier forfaitaire de 7 heures, indépendamment de l'horaire planifié.

Le mode de décompte le plus favorable au salarié sera appliqué.

36.5.8. Lissage de la rémunération

Afin d'assurer aux salariés une rémunération régulière pendant toute l'année, indépendante des écarts de la durée du travail, il sera prévu une rémunération indépendante de l'horaire réel, le salaire mensuel sera alors égal au douzième de leur rémunération annuelle sur 12 mois.

Pendant la période de prise des congés payés, l'indemnité afférente est versée en sus (sauf s'il en a été tenu compte dans le calcul de la rémunération).

La rémunération annuelle est calculée à partir de la durée du travail inscrite au contrat et ne comprend pas les différentes primes prévues spécialement par les entreprises et par la présente convention collective.

Lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la présente convention ou l'accord, les rémunérations correspondantes doivent être payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle s'appliquera pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les augmentations générales découlant d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de la direction seront appliquées à leur date d'effet sans tenir compte des reports d'heures.

La rémunération des collaborateurs est lissée pendant toute l'année de telle sorte que celle-ci ne se trouve pas affectée par la fluctuation des horaires.

36.5.9 Entrées et sorties de l'entreprise en cours de dispositif

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle, du fait de son entrée ou de son départ en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire sera calculée au prorata temporis par rapport à la durée annuelle de travail de 1 607 heures.

Lorsque les heures effectivement travaillées sont, soit excédentaires, soit déficitaires par rapport à l'horaire théorique, au moment de la rupture du contrat de travail, une régularisation sera opérée en paie entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques.

Il sera alors procédé soit au paiement des heures réellement effectuées, soit à la déduction du trop perçu sur le reçu pour solde de tout compte dans la limite des JRTT ou jours de congés payés restant dus. Dans le cas où la déduction du trop perçu serait plus élevée, il sera procédé à un ajustement des horaires hebdomadaires ou à un allongement de la période de préavis de telle sorte que la régularisation n'impacte pas le salaire mensuel de base.

Conformément aux dispositions de l'article L 3122-4 du Code du travail, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant la période d'annualisation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

36.5.10 La mise en place d'un tel dispositif d'aménagement du temps de travail ne remet pas en cause les autres dispositions concernant le temps travail et existantes dans les entreprises.

Article 37 : Gratifications, primes de bilan, treizième mois, etc.

37.1 Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible d'accorder une gratification annuelle à tout ou partie de leur personnel ayant au moins six mois d'ancienneté.

Cette gratification pourra prendre la forme d'une prime de bilan, d'un treizième mois ou de toute autre gratification éventuellement en application dans l'entreprise.

37.2 En cas de rupture du contrat de travail - sauf pour faute grave ou lourde - cette gratification sera versée au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde ou grave, seules la ou les gratifications et/ou primes qui sont des éléments fixes du salaire seront versées au prorata temporis.

Article 38 : Bulletin de paie

Le bulletin de paie constate le paiement des appointements, il est établi conformément aux dispositions du code du travail.

Il comporte notamment :

- le code APE ;
- la dénomination de l'emploi exercé par le salarié et le groupe auquel il est conventionnellement rattaché en référence à l'annexe I de la présente convention ;
- la durée du travail rémunéré, les heures supplémentaires devant faire l'objet d'une mention distincte ;
- le détail de tous les éléments composant le salaire ;
- la mention que la convention collective est applicable au salarié.

Congés et absences

Article 39 : Congés payés annuels

Article 39.1 : Le droit à congé

Les salariés bénéficient d'un congé annuel dans les conditions fixées par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Les droits à congé s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont assimilés à un temps de travail effectif les temps de présence tels que définis à l'article 31 de la convention collective.

Article 39.2 : La prise de congé

La période des congés annuels s'étend du 1^{er} juin de l'année en cours jusqu'au 31 mai suivant.

La fixation par l'employeur, tous les ans, de la période de prise des congés donne lieu à une consultation des délégués du personnel.

Article 39.3 : Le fractionnement des congés

La durée du congé principal pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf exceptions prévues par la loi) ni être inférieure à 12 jours ouvrables sauf accord particulier.

L'employeur peut avec l'accord du salarié fractionner le congé principal, sous réserve qu'une des fractions soit au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Si à la demande de l'employeur, ou en accord avec lui, un salarié fractionne la durée de congé fixée ci-dessus, il lui est attribué :

- Quatre jours ouvrables de congés payés supplémentaires si le congé principal est inférieur à seize jours ouvrables ;
- Trois jours ouvrables si le congé principal est compris entre 16 et 20 jours ;
- Deux jours ouvrables si le congé principal est égal à vingt et un jours ouvrables.

Les jours de congés supplémentaires accordés ci-dessus comprennent ceux prévus en cas de fractionnement par le code du travail.

Article 39.4 : Congés supplémentaires dépendant de l'ancienneté du salarié

Les salariés ayant acquis dans la même entreprise une ancienneté de douze ans bénéficient de deux jours de congés payés supplémentaires.

Article 39.5 : La demande de congés

Les demandes de congé principal doivent être formulées par écrit dans le courant du 1^{er} trimestre de l'année civile. Les salariés doivent adresser leur date avant le 30 mars, et la réponse de l'employeur devra être communiquée au salarié avant le 15 avril.

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. **L'absence de réponse vaut acceptation.**

En cas de différend sur le choix des dates, la priorité doit être donnée dans chaque service en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Article 40 : Congés payés de courte durée

Principe général : le PACS, Pacte Civil de Solidarité, est assimilé à un mariage dans la présente convention

40.1 Sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de sa rémunération à l'occasion des événements suivants :

- Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrables ;
Mariage ou PACS d'un descendant direct au 1^{er} degré du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- Mariage ou PACS d'un ascendant direct au 1^{er} degré du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;
- Naissance et adoption :
1^{er} enfant : 3 jours ouvrables ;
A partir du deuxième enfant, si le précédent est âgé de moins de 12 ans : 4 jours ouvrables (le quatrième jour peut être pris séparément avec accord de l'entreprise) ;
- Décès du conjoint, du partenaire de PACS, d'un ascendant direct du salarié ou de son conjoint, au 1^{er} degré : 4 jours ouvrables ;
- Décès d'un descendant (enfant, y compris adopté) direct du salarié ou de son conjoint, au 1^{er} degré : 6 jours ouvrables
- Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ; d'un ascendant ou descendant direct au 2^e degré, du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;

40.2 Sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de sa rémunération à l'occasion des événements suivants :

- Cérémonies confessionnelles et laïques intéressant un descendant direct au 1^{er} degré du salarié : 1 jour ouvrable ;
- Déménagement du salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an : 1 jour ouvrable par an, Ce droit à congé exceptionnel pour déménagement est plafonné à 2 jours sur une période de 12 mois. Dans le cas d'un déménagement résultant d'une mutation : 2 jours ouvrables
- Passage d'un examen professionnel pour l'obtention d'un diplôme, ou titre, reconnu par l'état ou d'un CQP : 2 jours ouvrable par an.

Les congés payés ci-dessus (art 40.1. et 40.2) doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Les jours supplémentaires, prévus par le présent article, sont augmentés éventuellement et sur justificatif du temps nécessaire aux délais de route convenables.

	Salarié	Conjoint / Partenaire	Descendant direct au 1 ^{er} degré	Descendant direct au 1 ^{er} degré du conjoint	Ascendant direct au 1 ^{er} degré	Ascendant direct au 1 ^{er} degré du conjoint	Frère / Sœur du salarié ou de son conjoint	Ascendant ou descendant direct au 2 ^e degré
Mariage	4		2	2	1	1		
Naissance ou adoption 1 ^{er} enfant	3							
Naissance ou adoption 2 ^e enfant	4							
Décès		4	6	6	4	4	2	2
Cérémonies	1							
Déménagement	1							
Déménagement suite mutation	2							
Examen	2							

Article 41 : Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment pour ce qui concerne la rémunération durant cette période, l'employeur s'efforcera d'accorder au salarié qui en fait la demande au moins quinze jours à l'avance toute facilité pour faire valoir ses droits en la matière dans la limite de douze jours par an.

Elle peut être portée à dix-huit jours maximum par an pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Article 42 : Congés spéciaux non rémunérés

Les congés parental, sabbatique et les congés pour création d'entreprise sont accordés aux salariés qui en font la demande conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 43 : Absences

Article 43.1 : Définition et constat d'absence

Est réputé en absence irrégulière, sauf justification fournie dans les quarante-huit heures et sauf cas de force majeure, tout salarié qui n'a pas pris son travail à l'heure habituelle.

En cas d'absence irrégulière dûment constatée, l'employeur doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de reprendre son travail ou de justifier son absence dans un délai de deux jours après réception de la lettre.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié ne s'est pas manifesté ou n'a pas donné un motif valable à son absence, la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'intéressé peut être constatée par l'employeur qui applique alors la procédure légale de licenciement en vigueur.

Article 43.2 : Les absences pour maladie

43.1 Les absences résultant de maladie ou d'accident, professionnel ou non, ne constituent pas en elles-mêmes une cause de rupture du contrat de travail.

43.2 Sauf cas de force majeure, le salarié doit immédiatement, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

43.3 Le salarié doit prévenir immédiatement l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article 44 : Indemnisation en période de maladie ou d'accident et garantie d'emploi

44.1. Indemnisation

En cas d'interruption du travail pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée et indemnisée par la sécurité sociale, le salarié ayant acquis six mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit :

Pendant une première période, dite de pleine indemnité, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu (avantages en nature et indemnité ayant un caractère de remboursement de frais exclus) s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par des régimes complémentaires collectifs de prévoyance (contrats groupe, etc.) auxquels les employeurs ont la possibilité de s'affilier.

Pendant une seconde période, dite d'indemnité réduite, au versement d'une indemnité correspondant à 66 % de son salaire.

L'indemnité ainsi calculée étant diminuée des prestations journalières visées au paragraphe 2.

44.2 Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

Présence dans l'entreprise	Indemnité pleine	Indemnité réduite
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

44.3 En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie. Le salarié dispose des voies de recours légales.

44.4 Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

44.5 Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

44.6 Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

44.7 Garantie d'emploi

En cas de maladie dont l'employeur est informé dans les conditions prévues à l'article 43, les absences continues qui en résultent ne peuvent, sauf faute grave ou lourde, justifier la rupture par l'employeur du contrat de travail pendant 6 mois à compter de deux ans d'ancienneté du salarié.

Cependant, lorsque le licenciement est causé par un motif économique, il reste possible pendant ces délais.

Le salarié embauché en remplacement du salarié licencié bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.

Pour faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés en raison de l'obligation de les remplacer du fait de leur absence pour raison de santé, l'employeur doit leur accorder, s'ils le réclament par écrit au moment de leur licenciement, une priorité de réembauchage d'une durée de 2 ans pour le premier emploi équivalent à celui qu'ils occupaient avant la rupture du contrat de travail.

Article 45 : congé pour soigner un enfant malade

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 12 ans, des congés rémunérés sont accordés au salarié, mère ou père, avec un maximum de 4 jours par période de 12 mois, quelque soit le nombre d'enfants, un ou deux. Il est porté à 5 jours à partir de 3 enfants et quelque soit le nombre d'enfants.

Ce nombre maximum de jours de congés pour enfant malade pourra être allongé à 8 pour les parents d'enfants handicapés, sans limite d'âge de l'enfant.

En cas de nécessité, le salarié pourra utiliser ses droits à congés payés ou bénéficiaire, dans la limite de 6 jours par an, de congés supplémentaires sans solde.

Ce nombre maximum de jours de congés sans solde pourra être allongé à 12 jours pour les parents d'enfants handicapés, sans limite d'âge de l'enfant.

Article 46 : Cumul des droits à indemnité au cours d'une période de douze mois

Les périodes d'absences indemnisées sont accordées dans les limites fixées à l'article 44 de la présente convention, déduction faite des jours d'absence pour maladie et/ou accident indemnisés dont l'intéressé a pu bénéficier au cours des douze mois précédant le début de la nouvelle absence (les absences consécutives à un accident du travail ne sont pas prises en considération dans ce calcul).

Article 47 : Rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident

Toute rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident entraînant une absence prolongée ou répétitive d'un salarié doit être motivée.

Toutefois, six mois au-delà des périodes indemnisées au titre de l'article 44, l'employeur - s'il veut rompre le contrat de travail - devra, dans une période allant de cinq à trois semaines avant l'échéance, demander au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, s'il peut reprendre son travail à cette échéance.

En cas de non-réponse ou de réponse négative du salarié dans les quinze jours - la date de l'accusé de réception de la lettre recommandée faisant foi - l'employeur peut lui signifier la rupture de son contrat de travail en respectant la procédure de licenciement.

Cette rupture entraîne de droit le versement des indemnités conventionnelles de licenciement prévues à l'article 20 de la présente convention.

Par ailleurs, le salarié en état d'indisponibilité prolongée au-delà des périodes indemnisées peut renoncer de lui-même à son emploi ; il doit dans ce cas en aviser par écrit son employeur et perçoit alors les indemnités prévues à l'article 20 de la présente convention.

Article 48 : Grossesse et maternité

48.1 Protection de l'emploi

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225.17 et suivants du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

48.2 Changement de l'emploi

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement après avis d'un médecin du travail, elle continuera à percevoir son salaire normal.

48.3 Congés indemnisés

Un congé de maternité à plein traitement est accordé aux salariées concernées pendant une période de 16 semaines qui doivent être comprises dans la période légale de leur congé maternité.

Les prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale seront déduites du montant de la rémunération, ainsi que, éventuellement, les indemnités versées par les organismes collectifs de prévoyance (contrat-groupe, etc) auxquels l'entreprise a adhéré.

Les périodes de maladie indemnisées prévues à l'article 44 ne sont pas imputables sur les congés de maternité.

CHAPITRE 7

Prévoyance

Article 49 : Prévoyance des non cadres

A compter du 1^{er} juillet 2014 l'ensemble des salariés non cadres bénéficieront d'une couverture prévoyance concernant les risques suivants :

- Décès
- Invalidité
- Arrêt de travail (longue maladie)

Article 50 : Mise en place

Au plus tard le 1^{er} juillet 2014, l'ensemble des entreprises dont les non cadres ne seraient pas couverts par un régime de prévoyance, devra adhérer à l'organisme choisi au niveau de la branche sur la base des prestations définies à ce niveau et ci-annexées.

Les entreprises ayant déjà un dispositif de prévoyance pour les non cadres et dont les prestations seraient inférieurs à celles décidées au niveau de la branche auront, à compter du 1^{er} juillet 2014, une période de 6 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2014, afin d'adapter leur dispositif aux nouvelles dispositions conventionnelles.

Article 51 : Cotisations

La cotisation servant à financer ce régime et appliquée à l'ensemble des rémunérations soumis à charges sociales sera de 0,6 %.

Elle est répartie de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'entreprise
- 50 % à la charge du salarié.

Formation professionnelle

Article 52 : Formation professionnelle

52.1 Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle, ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

52.2 Conformément à la législation en vigueur, les questions s'y rapportant font l'objet d'une annexe à la présente convention (annexe 2).

52.3 A l'intérieur des établissements, la direction s'efforcera de faciliter le développement des connaissances professionnelles de son personnel, en donnant, notamment aux salariés remplissant les conditions nécessaires, la possibilité de se mettre au courant des différents services de l'entreprise.

Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires

Article 53 : Règlement intérieur

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, il est fait obligation d'afficher le règlement intérieur de l'entreprise réalisé conformément à la législation en vigueur.

Article 54 : Droits et mesures disciplinaires

54.1 Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps, par lettre recommandée ou remise contre décharge, des griefs retenus à son égard.

54.2 Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, à l'exclusion des observations verbales.

54.3 Les mesures disciplinaires sont les suivantes:

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- La mise à pied disciplinaire limitée à 5 jours maximum;
- La rétrogradation ;
- Le licenciement.

54.4 Les deux premières sont prononcées par le chef d'entreprise sur les rapports qui lui sont adressés par les responsables hiérarchiques du salarié ; celui-ci a la possibilité d'être entendu à sa demande en présence d'un salarié de l'entreprise. Le salarié a par ailleurs toutes possibilités de contester par écrit la sanction prise contre lui, cette pièce étant, tout comme la notification de la mesure, versée à son dossier.