

Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (mise à jour par accord du 20 mars 1973). Etendue par arrêté du 27 septembre 1973 (JO du 22 novembre 1973).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application suivant, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Elles s'appliquent également aux travailleurs à domicile à l'exception de celles relatives au mode de rémunération et au décompte du travail effectué fixées par le code du travail.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés sont réglées par les dispositions spécifiques les concernant.

Les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autre que les articles 3 à 6 des dispositions générales.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française. Il se réfère à des sous-classes de cette nomenclature, identifiées par quatre chiffres et une lettre.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code de l'activité principale exercée « NAF » attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement, bien qu'il lui ait été attribué un code NAF visé par les présentes dispositions.

Les codes NAF indiqués ci-dessous entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, en dehors des activités couvertes par une autre branche.

22. 29B – fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Cette catégorie comprend la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie qu'il s'agisse notamment, sans que cette liste soit limitative, de parties d'appareils d'éclairage, de bandes autoadhésives, d'articles pour le service de table ou de la cuisine, d'hygiène ou de toilettes, de fournitures de bureau et scolaires, de garnitures pour meubles, statuettes ...

25. 50A – forge, estampage, matriçage, métallurgie des poudres

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25. 50B – découpage, emboutissage

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25. 61Z – traitement et revêtement des métaux

Cette catégorie comprend l'activité des doreurs-argenteurs travaillant pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25. 93Z – fabrication de quincaillerie

Cela comprend la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, gourmettes, bourses en mailles métalliques ou tissus à mailles métalliques, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits destinés à la bijouterie et à la parure.

25. 99B – fabrication d'articles métalliques divers

Ce groupe comprend la fabrication de fermoirs pour sacs par les entreprises fabriquant essentiellement des articles destinés à la bijouterie et l'orfèvrerie, ainsi que la fabrication d'étuis à cigarettes, boîtes à fard, boîtes à poudre (poudriers).

32. 11Z – frappe de monnaie

Cela comprend la fabrication de monnaies, y compris celles ayant cours légal, en métaux précieux ou non, de médailles, insignes et instruments de marque et de garantie.

32. 12Z – bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

Cela comprend la fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie et d'orfèvrerie :

- la fabrication de perles travaillées ;
- la production de pierres gemmes (précieuses ou fines), travaillées, y compris le travail de pierres de qualité industrielle et de pierres synthétiques ou reconstituées ;
- le travail du diamant ;
- la fabrication d'articles de bijouterie en métaux précieux, en plaqués ou en doublés de métaux précieux ou de pierres gemmes (précieuses ou fines) sur des métaux communs, ou en assemblages de métaux précieux et de pierres gemmes (précieuses ou fines) ou d'autres matériaux ;
- la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux précieux ou en plaqués ou doublés de métaux précieux sur des métaux communs : vaisselle plate et creuse, couverts, articles de toilette, garnitures de bureau, articles à usage religieux, etc. ;
- la fabrication de bracelets de montres et d'étuis et boîtes en coffrets en métaux précieux ;
- la fabrication d'articles en estampage, émaux, laque, gravure, ciselure d'art et lapidairerie.

32. 13Z – bijouterie fantaisie

Cela comprend la fabrication totale ou partielle de tout article de bijouterie fantaisie à vocation d'accessoire de mode ou de parure. Réalisés à partir de matériaux divers (métal plaqué ou non, doublé de métaux précieux sur métaux communs ou non, bois, cuirs et peaux, verre, cristal, résines et matières plastiques ...), ils se distinguent de la joaillerie par l'utilisation de matériaux moins précieux, bien qu'ils puissent y être intégrés.

32. 99Z – autres activités manufacturières NCA

Cela comprend :

- la fabrication de briquets (sauf pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie) ;
- la fabrication des ouvrages en écaille, nacre, ivoire, os, corne, corail, bois d'animaux ... en matières végétales, en cire, gélatine etc.

15. 12Z – fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie

Cela comprend la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

16. 29Z – fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : la fabrication d'objets divers en bois : coffrets, écrins et coffrets pour bijouterie ou orfèvrerie et ouvrages similaires, peignes de l'Ariège.

46. 48Z – autres commerces de gros de biens de consommation

Il s'agit du commerce de gros (commerce interentreprises) d'articles de bijouterie, joaillerie orfèvrerie ainsi que du commerce de gros d'horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d'horlogerie.

47. 77Z – commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie

Cela comprend le commerce de détail d'articles de bijouterie en magasin spécialisé.

« Conformément à la clause prévue par l'article 1er de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, et après la date d'extension de cette convention, la convention collective nationale de la BJO du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail qui l'appliquent à la date d'extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats représentatifs de la branche et non adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie. »

64. 20Z – activités des sociétés de holding

Dans cette sous-classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

70. 10Z – activités des sièges sociaux

Dans cette sous-classe, sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini par le présent accord.

95. 25Z – réparation de montres, horloges et bijoux

Cela comprend la réparation d'articles de bijouterie à l'exception de la réparation de montres et d'horloges de bijouterie ne dépendant pas d'un magasin de vente.

La présente convention collective est également applicable :

- aux organisations patronales ou associations d'employeurs dont l'objet peut les conduire à participer à la négociation de la convention collective ;
- aux organismes de formation initiale ou continue, rattachés aux organisations professionnelles d'employeurs relevant de la présente convention collective.

Partie 1. – Dispositions générales

Durée. – Dénonciation. – Impérativité

Article 2

En vigueur étendu

La convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Elle revêt un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail.

La convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Chacune des organisations signataires peut demander la révision de la présente convention et de ses annexes.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard 1 mois après la demande.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

Droit syndical

Article 4

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie du code du travail.

L'exercice d'une activité syndicale fait partie de la vie de l'entreprise.

Tout salarié peut adhérer librement au syndicat de son choix.

Les employeurs doivent respecter les dispositions suivantes interdisant les discriminations et s'y engagent.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap, en raison de l'exercice normal du droit de grève, pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ainsi définis ou pour les avoir relatés.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière, notamment, de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues de travail ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Dès lors qu'il a 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 2 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.

Les syndicats bénéficient dans l'entreprise ou l'établissement des dispositions légales applicables à la section syndicale et, pour les syndicats représentatifs, au délégué syndical.

Les syndicats qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner, en fonction de l'effectif de l'entreprise et de leur représentativité, un représentant de section syndicale ou, s'ils sont représentatifs, un ou plusieurs délégués syndicaux qui ont pour mission de les représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux et le représentant de section syndicale bénéficient d'un crédit d'heures indemnisées dans les entreprises occupant au moins 50 salariés et, comme tous les délégués syndicaux ou représentants de section syndicale, d'une garantie de maintien dans leur emploi conformément aux dispositions du code du travail.

Des panneaux distincts des autres, et notamment de ceux prévus pour les représentants élus du personnel, réservés à l'affichage des communications syndicales, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des heures et des locaux de travail, à l'exception des représentants du personnel, qui peuvent se réunir durant leur temps de délégation. Les modalités de ces réunions sont fixées par accord avec l'employeur.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Ce local est spécifique à chaque section syndicale dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés.

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Toute entreprise ressortissant à la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie devra afficher en permanence le nom de l'organisation d'employeurs à laquelle elle est affiliée.

Un accord collectif d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation, de la professionnalisation, ou du droit individuel à la formation, ou du congé individuel de formation.

Le dialogue social dans son ensemble et plus particulièrement la voie conventionnelle sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Sans préjudice des dispositions légales relatives au congé de formation économique et sociale, ou de formation syndicale, ou relatives aux formations accessibles aux représentants du personnel et afin de permettre aux salariés élus au comité d'entreprise, ou délégués du personnel, ou désignés délégués syndicaux, ou représentants de section syndicale d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des dispositions conventionnelles.

La durée de cette action est limitée à 14 heures renouvelables tous les 4 ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A ce titre, lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle ouvre droit à l'allocation de formation visée à l'article L. 6323-14 du code du travail. Lorsqu'elle est mise en œuvre pendant le temps de travail, elle n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre des dispositions légales et conventionnelles concernant le DIF dans la limite de 7 heures.

Cette action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCA dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Délégués du personnel

Article 5

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel le réclame.

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et les dispositions ci-après :

Le nombre des délégués est fixé comme suit, conformément à la loi :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

A partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Ces délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant régulièrement mandaté d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils doivent en avvertir la direction 24 heures à l'avance. De son côté, l'employeur peut se faire assister par un représentant du syndicat patronal auquel il appartient.

Election des délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, élus pour 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise réduisant cette durée, sont désignés au premier tour de scrutin sur présentation des listes de candidats par les organisations syndicales respectueuses des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ géographique et professionnel couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, les organisations représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ou celles affiliées à un syndicat représentatif au plan national et interprofessionnel.

Si, au premier tour de scrutin, le nombre des votes valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans révolus travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation entraînant l'incapacité électorale.

Sont éligibles les électeurs remplissant les conditions suivantes :

- âgés d'au moins 18 ans ;
- ayant travaillé 1 an au moins dans l'entreprise ;
- n'ayant pas de lien de parenté avec le chef d'entreprise (notamment conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur...) ;
- n'ayant subi ni condamnation ni déchéance des droits civiques ;
- ainsi que les salariés mis à disposition visés à l'article L. 2314-18-1 du code du travail.

Les listes électorales doivent être établies par l'employeur, datées et affichées. L'employeur doit également fixer la date des élections et prendre toutes dispositions pour assurer le déroulement normal du vote et le secret du scrutin.

Le personnel est réparti entre deux collèges électoraux :

- le collège des ouvriers et employés ;
- le collège des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Il peut être constitué des collèges distincts pour chacune des catégories de salariés ou, inversement, un collège unique dans les entreprises de faible effectif, la modification du nombre de collèges et leur composition doivent faire l'objet d'un accord unanime, conformément à l'article L. 2314-10 du code du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel doit faire l'objet d'un accord, conclu dans les conditions spécifiquement prévues par le code du travail pour les protocoles préélectoraux, entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées et, à défaut d'accord, d'une décision de la DIRECCTE.

Délégation unique du personnel

Article 7

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. La faculté de mettre en place une délégation unique du personnel est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Article 8

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Les dispositions relatives aux attributions des comités d'entreprise prévues au chapitre III du titre II du livre III du code du travail et par ses décrets d'application, à leur composition prévues au chapitre IV du titre II du livre III du code du travail et par ses décrets d'application, au fonctionnement prévues au chapitre V du titre II du livre III du code du travail et par ses décrets d'application, sont également applicables.

(sans titre)

Article 9

En vigueur étendu

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans les établissements qui emploient au moins 50 salariés, dans les conditions prévues par le code du travail.

(sans titre)

Article 10

En vigueur étendu

En matière de besoin d'embauche, l'employeur informe les salariés qui ont souhaité bénéficier de la priorité de réembauche légalement prévue de tout emploi disponible compatible avec leur qualification.

Il s'agit des salariés licenciés pour motif économique dans le cadre des articles L. 1233-15 et L. 1233-45 du code du travail, des salariés démissionnant pour élever un enfant dans le cadre de l'article L. 1225-67 du code du travail, des salariés non réélus à un mandat parlementaire ou local à l'issue de ce mandat dans le cadre de l'article L. 3142-62 du code du travail et en cas de clause de reconduction d'un contrat de travail saisonnier dans les conditions prévues à l'article L. 1244-2 du code du travail.

Ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

1. Par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage s'il a été signé depuis le 1er juillet 1972, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail et, le cas échéant, le temps passé dans l'entreprise au titre de contrats de travail antérieurs à celui en cours (à l'exception, toutefois, de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé). Il sera également tenu compte de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une société appartenant au même groupe.

2. Par ancienneté de services continus : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, défalcation faite des périodes de suspension de ce contrat de travail. Cette définition correspond à celle de la loi du 13 juillet 1973.

Durée du travail. – Travail exceptionnel le dimanche

Article 12

En vigueur étendu

Pour la réglementation de la durée du travail et des heures supplémentaires, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration de 30 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Travail exceptionnel de nuit

Article 13

En vigueur étendu

Une majoration de 30 % sera appliquée aux heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures, sauf dans les établissements ou parties d'établissement dont l'horaire habituel comporte, en raison des nécessités techniques, le travail de nuit.

Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Les travailleurs de nuit, au sens du code du travail, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par la loi.

Salaires minima garantis

Article 14

En vigueur étendu

Les salaires minima garantis pour chaque profession ou emploi sont précisés dans les parties particulières à chaque catégorie de la présente convention, sous réserve des dispositions relatives aux jeunes salariés.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans la ressource minimum garantie et s'ajoutent à cette dernière :

- a) Les indemnités d'emploi, telles que les primes d'insalubrité ;
- b) Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- c) Les majorations pour heures supplémentaires ou travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit ;
- d) Des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- e) Les primes d'ancienneté.

Travail des personnes en situation de handicap

Article 15

En vigueur étendu

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Le salaire de ces bénéficiaires ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires. Le reclassement des travailleurs handicapés doit comporter, outre la réadaptation fonctionnelle, la rééducation ou la formation professionnelle, le placement.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, et dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'employeur peut notamment s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Egalité professionnelle et parentalité

Article 16

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet devraient être soumises à la commission prévue à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient allouer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. L'intéressée doit bénéficier des augmentations générales de salaire intervenues depuis le changement d'emploi.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

A partir du 3^e mois de grossesse, les entrées des femmes enceintes seront retardées de 5 minutes, et les sorties anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

Lorsque les consultations obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel.

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions complémentaires prévues aux parties " Mensuels " et " Cadres ".

Les règles particulières à la protection des femmes enceintes ou accouchées et au congé légal de maternité sont celles énoncées par les lois en vigueur (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail).

Les principales dispositions sont les suivantes.

I.- Interdiction de licencier une salariée enceinte ou accouchée

Le principe posé est l'interdiction de licencier une salariée enceinte ou accouchée. Il ne comporte que deux exceptions, limitées quant aux motifs du licenciement et quant aux périodes durant lesquelles celui-ci peut être signifié où prendre effet.

1. Période de la grossesse et des 4 semaines suivant la fin de la suspension du contrat

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail ainsi que pendant les 4 semaines à compter de la fin du congé maternité. La procédure ne peut être engagée, et le licenciement notifié pendant ces périodes.

Toutefois, le licenciement est possible si l'employeur peut justifier d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail (sous réserve des règles à observer pendant l'absence pour congé de maternité).

En outre, si un licenciement a été notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par pli recommandé avec avis de réception. Le licenciement se trouve alors, de ce fait,

annulé, sauf s'il est prononcé pour un des deux motifs le justifiant exceptionnellement (faute grave de la salariée ou impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail).

2. Période de congé de maternité

Durant le congé de maternité, l'employeur ne peut ni engager la procédure ni signifier à l'intéressée son licenciement pour quelque cause que ce soit. De même, un licenciement valablement notifié avant le congé de maternité ne peut prendre effet pendant celui-ci.

II.- Suspension du contrat de travail

La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période maximum fixée par la loi, qui peut être augmentée dans certaines limites en raison d'un état pathologique.

1. Période normale

Le congé normal commence au plus tôt 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et se termine, au plus tard, en principe 10 semaines après le jour effectif de l'accouchement (congé postnatal).

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale peut être prolongée pour que la période globale prénatale et postnatale atteigne au maximum 16 semaines.

2. Période allongée pour cas spéciaux

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

3. Augmentation en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines de plus après la date effective de celui-ci.

De toute manière, la salariée ne peut suspendre son contrat de travail moins de 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

III.- Démission de la salariée enceinte ou accouchée et priorité de réemploi

1. Démission de la salariée enceinte (1)

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu par la loi, la présente convention collective ou son contrat de travail et sans que cela puisse l'amener à verser une indemnité de brusque rupture.

2. Démission de la salariée accouchée

A l'expiration du délai de 10 semaines, ou éventuellement de 14 semaines (ou davantage suivant les dispositions légales en vigueur), la salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, et ce sans avoir à respecter le délai de préavis ni avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Elle doit, dans ce cas, avertir par pli recommandé avec avis de réception son employeur 15 jours au moins avant le terme de son congé de maternité qu'elle ne reprendra pas son emploi à l'expiration de son congé.

La salariée qui a ainsi utilisé la faculté de rompre son contrat de travail à l'expiration de son congé de maternité a la possibilité de solliciter son réembauchage pendant l'année suivant le terme du congé de maternité, et ce dans les mêmes formes (lettre recommandée avec avis de réception). (2)

Son ancien employeur est alors tenu, pendant 1 an, d'embaucher l'intéressée par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

IV.- Indemnisation du congé de maternité

Les salariées bénéficient du régime d'indemnisation légale. Cette indemnisation est versée par les caisses de sécurité sociale à raison d'un pourcentage du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, fixé réglementairement par celle-ci.

Les salariées en état de grossesse ont droit au congé prévu par la loi. En outre, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, elles auront droit à leur traitement entier à concurrence de 16 semaines pendant la période qui précède et celle qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne viennent en déduction que pour la part correspondant aux versements de l'employeur.

V.- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, sauf exceptions prévues réglementairement, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Durant cette période, l'employeur verse un complément lorsque le salarié bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maintenir la rémunération de l'intéressé correspondant à son temps de travail habituel.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

(1) Le point 1 du III de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-34 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa du 2 du III de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-66 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

Congé parental d'éducation

Article 17

En vigueur étendu

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

1. Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé ;
- 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.

2. Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 1 mois avant le terme initialement prévu :

- prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;
- transformer son congé parental en travail à temps partiel, ou son travail à temps partiel en congé parental.

Congé d'adoption

Article 18

En vigueur étendu

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Congé pour enfant malade

Article 19

En vigueur étendu

Un congé sera accordé au salarié, père ou mère, pour soigner un enfant malade, si la présence est justifiée par un certificat médical, dans la limite de 3 mois par maladie. Dans ce cadre, 3 jours au plus par an seront payés par salarié pour maladie d'un enfant jusqu'à son 12^e anniversaire.

Congé de présence parentale

Article 20

En vigueur étendu

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65 du code du travail.

Journée défense et citoyenneté, réserve opérationnelle, sapeurs-pompiers volontaires

Article 21

En vigueur étendu

Tout salarié qui participe conformément aux dispositions légales à la journée défense et citoyenneté bénéficie à cette fin d'une autorisation d'absence exceptionnelle qui n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Tout salarié devant servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Les périodes d'activité dans la réserve sont considérées comme des périodes de travail effectif non rémunérées pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Les salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoivent leur traitement pendant la durée des périodes de réserve obligatoires, sous déduction de la solde touchée durant ces périodes. Toutefois, cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée des périodes faites par les intéressés.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

2° Les actions de formation.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.

Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Congés payés

Article 22

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions spéciales ci-après concernant les congés d'ancienneté, les congés payés sont régis par la réglementation légale.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, et sous réserve des dispositions spéciales légales, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Le personnel doit être informé par affichage, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, au plus tard le 28 février, de la période de fermeture annuelle.

Dans le cas où la 5e semaine ferait l'objet d'une fermeture de l'entreprise, le personnel devra être informé, par affichage, au moins 3 mois à l'avance.

Les mensuels et cadres bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 5 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence (du 1er juin au 31 mai de l'année suivante), soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence peuvent, quel que soit le temps de présence dans l'entreprise, demander à bénéficier du congé maximal de 30 jours ouvrables. Toutefois, les jours ouvrables de congés excédant le nombre de jours auxquels leur donne droit leur temps de présence ne donnent pas lieu à indemnité.

Le congé supérieur à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans le cas de fermeture de l'établissement, le fractionnement ne peut être effectué par l'employeur qu'avec l'accord des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, doit être attribuée pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois soit à l'intérieur, soit en dehors de cette période.

Les salariés bénéficieront, dans le dernier de ces deux cas, de :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de ladite période sera au moins égal à 6 ;
- 1 jour seulement lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Compte tenu des variations saisonnières de la profession, certains établissements pourront obtenir, conformément à la réglementation légale, des dérogations aux règles relatives au fractionnement des congés et à la détermination de la période des congés.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel ou, à défaut, avec l'agrément du salarié. Il doit tenir compte, notamment, des nécessités de la production, de la situation de famille du bénéficiaire, des possibilités de congés du conjoint dans le secteur privé ou public et de son ancienneté. De plus, les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. La date des départs doit être communiquée aux intéressés au moins 3 mois à l'avance, les dates de congés ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date fixée, sauf accord écrit des deux parties. Les mêmes règles s'appliquent en ce qui concerne les dates de fermeture.

L'indemnité de congé est égale au plus favorable de ses deux montants :

- 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;
- le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé durant cette période.

Les périodes assimilées à du travail effectif par la loi (repos des femmes en couches, incapacité pour accident de travail ou maladie professionnelle) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, et l'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congés ne pourra pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Les salariés, à l'exception de ceux employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours, bénéficient d'un congé supplémentaire rémunéré pour ancienneté, s'appréciant à compter de la date anniversaire d'embauche dans l'entreprise, à raison de :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce ou ces jours seront pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à la condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal (2) .

Le salarié absent pour maladie, à la date prévue pour son départ en congés, percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congés. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des dispositions ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés payés et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congés payés pourront bénéficier d'un complément de congés non payés. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congés à plus de 4 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

C'est notamment le cas des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence, qui ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Dans la limite de 1 mois par année de référence, la durée de l'absence pour maladie d'un salarié est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de la totalité de la durée du congé annuel de 5 semaines et du montant correspondant de l'indemnité de congés payés.

(1) L'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 3 juillet 2012, n° 08-44.834), à savoir l'assimilation à du temps de travail effectif de l'ensemble des cas visés à cet article. (Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application croisée des dispositions de l'article L. 3141-26 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 11 janvier 2011, n° 09-65.514 et Cass. Soc. 28 septembre 2011, n° 09-70.612) (Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

Jours fériés

Article 23

En vigueur étendu

En cas de chômage un jour férié autre que le 1er Mai, ce jour férié sera payé dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai.

Toute heure de travail un jour férié donnera lieu à une majoration de rémunération d'au moins 30 %. Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 24

En vigueur étendu

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés pour événements de famille prévus ci-après :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs : 4 jours ;
- décès des père, mère, frère, sœur, enfant, beaux-parents, grands-parents, grands-parents par alliance : 2 jours.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaire, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Un congé non payé, fixé de gré à gré, pourra être accordé pour le décès d'un proche parent, sur la justification de la durée du déplacement.

Bulletin de paie et certificat de travail

Article 25

En vigueur étendu

A. - Le bulletin de paie doit comporter les rubriques prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 du code du travail comporte obligatoirement :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques INSEE ;

3° La référence à la convention collective de la BJOC ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires

ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes, ou en jours si le salarié est employé dans le cadre d'une convention de forfait en jours et la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait en heures ou en jours. En outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

9° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;

10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

13° La date de paiement de ladite somme ;

14° Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuels est comprise dans la période de paie considérée ;

15° Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transport personnel.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié. Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

B. - Certificat de travail

En cas de cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur est tenu de remettre ou d'envoyer sans délai au salarié, sans que celui-ci ait à le réclamer, le certificat de travail prévu par la loi.

Ce certificat doit contenir exclusivement : le nom et l'adresse du salarié, la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus et les autres mentions prévues à l'article D. 1234-6 du code du travail.

Activité partielle

Article 27

En vigueur étendu

En cas d'activité partielle dans les conditions légales, les entreprises sont tenues de respecter en tout état de cause la rémunération mensuelle minimale prévue à l'article L. 3232-1 du code du travail pour les salariés à temps plein et les indemnités prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les entreprises pourront recourir dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables à des mécanismes d'activité partielle.

Licenciement collectif. – Reclassement des salariés

Article 28

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif, la fédération patronale de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie s'efforcera de reclasser les salariés dans la profession.

En cas de restructuration importante d'une entreprise située dans le champ d'application de la convention collective, matérialisée notamment par un projet de licenciement collectif soumis aux dispositions du code du travail relatives aux projets de licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours, la commission paritaire nationale sera saisie par la partie la plus diligente pour recueillir les informations disponibles.

Travail temporaire

Article 29

En vigueur étendu

Les employeurs ne feront appel aux services d'entreprises de travail temporaire que dans les cas et dans les conditions autorisés par le code du travail.

Pendant leur emploi, les travailleurs temporaires seront soumis aux mêmes horaires de travail que les autres salariés de l'entreprise.

En aucun cas l'employeur n'emploiera de travailleurs temporaires en cas de conflit collectif de travail.

Travail à temps partiel

Article 30

En vigueur étendu

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et bénéficieront des dispositions de la présente convention au prorata du nombre d'heures de travail effectué.

Indemnisation des délégués salariés aux commissions nationales paritaires

Article 31

En vigueur étendu

La rémunération des délégués est maintenue par leur employeur pour les réunions des commissions paritaires de branche prévues par la loi et les dispositions conventionnelles, avec autorisation d'absence correspondante. A cette fin, le remboursement de l'indemnisation des délégués salariés sera assuré exclusivement par les soins du secrétariat de la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, diamants, pierres et perles.

Avantages acquis

Article 32

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis antérieurement dans les établissements. Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants chaque fois que ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Dépôt de la convention

Article 33

En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Date d'application

Article 34

En vigueur étendu

La présente convention est applicable à partir du jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Retraite complémentaire

Article 35

En vigueur étendu

Les salariés visés par la convention collective bénéficient, selon leur catégorie, des différents régimes de retraite complémentaire obligatoires :

Régime de retraite ARRCO ;

Régime de retraite des cadres et agents de maîtrise.

Les accords antérieurs pris au plan des entreprises, des branches professionnelles ou des régions sont maintenus en vigueur pour autant que leurs dispositions offrent aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux prévus par les régimes de retraite complémentaire obligatoires visés ci-dessus.

Régime de prévoyance obligatoire

Article 36

En vigueur étendu

L'ensemble du personnel des entreprises ou des établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la BJOC bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance collectif garantissant :

- le décès et l'invalidité absolue et définitive ;
- l'invalidité et l'incapacité permanente ;
- les indemnités journalières en complément et relais des indemnités conventionnelles et de sécurité sociale ;
- une rente éducation et/ou une rente conjoint en option.

Le personnel cadre (art. 4 et 4 bis) ne bénéficie pas de la garantie décès invalidité absolue et définitive, les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 devant être appliquées.

Un accord paritaire conclu au sein de la commission paritaire nationale à la même date que le présent avenant déterminera le niveau des garanties énumérées ci-dessus et désignera l'organisme assureur chargé de la gestion du régime de prévoyance.

La commission paritaire nationale réexaminera tous les 5 ans au maximum les modalités d'organisation de la mutualisation des risques rendus obligatoires par le présent article.

Partie 2. – Dispositions relatives aux mensuels

Champ d'application

Article 37

En vigueur étendu

La présente partie règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Ses dispositions revêtent un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Période d'essai

Article 38

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à 1 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveaux I à II.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveau III.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

Conformément aux dispositions résultant de la loi du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être librement rompu par chacune des parties dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence. La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 38 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

Catégories professionnelles

Article 39

En vigueur étendu

Les classifications professionnelles des mensuels figurent en annexe à la présente convention.

Rémunérations

Article 40

En vigueur étendu

Les mensuels sont appointés exclusivement au mois.

S'il est besoin de calculer le tarif horaire, ce tarif est établi sur la base de 151,67 heures par mois pour 35 heures de travail par semaine.

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions fixées par les accords sur les classifications.

I.-Dispositions spéciales aux jeunes

Les jeunes sans contrat d'apprentissage âgés de moins de 18 ans reçoivent les appointements minimaux prévus pour leur catégorie professionnelle, sous réserve des abattements d'âge ci-dessous :

- de 16 à 17 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 15 %. Après 6 mois, aucun abattement ;
- de 17 à 18 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 10 %. Après 6 mois, aucun abattement.

Ces abattements s'appliquent sur les salaires minimaux conventionnels suivant les catégories et non sur le Smic.

II.-Dispositions spéciales aux ouvriers

Des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en feront la demande, uniquement par quinzaine et pour la moitié de la rémunération mensuelle effective.

Les ouvriers effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimum dite " indemnité de panier ", dont le taux sera fixé à l'annexe concernant les salaires.

Travaux aux pièces ou au rendement

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces devront être calculés de façon à assurer à chaque catégorie d'ouvriers et d'ouvrières un salaire notablement supérieur au salaire minimum de la catégorie considérée.

L'ouvrier travaillant aux pièces ou au rendement a la garantie du salaire mensuel correspondant au plus favorable de ces montants pendant une période de 6 mois au plus pour permettre son adaptation à un travail nouveau :

- soit le salaire mensuel correspondant au taux de sa catégorie ;
- soit le salaire mensuel correspondant à son taux horaire moyen.

Pour les ouvriers aux pièces ou au rendement, le salaire payé, en cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, sera calculé sur le taux moyen horaire du mois précédent.

Pour les ouvriers travaillant aux pièces, les majorations éventuelles pour heures supplémentaires seront calculées sur la moyenne horaire des intéressés, primes à la production comprises, à l'exclusion de toutes autres primes (prime d'assiduité, primes spéciales de création, etc.) qui ne se rapportent pas directement à la production et qui n'ont pas de lien direct avec le travail aux pièces.

Autrement dit : le salaire horaire moyen servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires sera égal au total des sommes gagnées (à l'exception des primes exclues ci-dessus) divisé par le nombre d'heures travaillées.

En outre, les ouvriers payés aux pièces ont la garantie d'une rémunération minimale mensuelle déterminée comme suit.

Premier temps

On prendra, au 1er janvier de chaque année, la moyenne mensuelle des salaires effectifs des 12 derniers mois, ramenés à une durée de travail de 151,67 heures par mois.

Deuxième temps

On opérera sur la moyenne mensuelle obtenue un abattement de 20 %.

Troisième temps

Si le chiffre ainsi obtenu est inférieur au minimum mensuel garanti de la catégorie professionnelle de l'intéressé, c'est le taux mensuel garanti tel qu'il résulte des barèmes conventionnels qui s'appliquera.

La perte de temps passé à l'atelier due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Maladies et accidents du travail

Article 41

En vigueur étendu

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le mensuel malade ou accidenté dans les conditions de l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de ses appointements dans les limites ci-après :

a) Après 1 an de présence continue dans l'établissement :

- 1 mois d'appointements à plein tarif ;
- 1 mois d'appointements à 75 % ;

b) Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :

- 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
- 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;

c) Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :

- 2 mois d'appointements à plein tarif ;
- 2 mois d'appointements à 75 % ;

d) Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :

- 3 mois d'appointements à plein tarif ;
- 3 mois d'appointements à 75 % ;

e) Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :

- 3 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
- 3 mois et demi d'appointements à 75 % ;

f) Après 20 ans de présence continue dans l'établissement :

- 4 mois d'appointements à plein tarif ;
- 4 mois d'appointements à 75 % ;

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Les appointements à prendre en considération sont ceux qui correspondent à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence des intéressés, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au mensuel au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la durée du paiement du plein traitement ou traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées, le nombre de jours restant à indemniser s'appréciant au premier jour d'arrêt de travail.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation débute à compter du 4^e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le mensuel malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute une période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de sécurité sociale seront réputées être servies intégralement et viendront en réduction des versements de l'employeur.

(sans titre)

Article 41 bis

En vigueur étendu

Les dispositions du B de l'article 41 font l'objet d'un suivi quant à leur impact et à leurs conditions d'application. Elles sont applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Un bilan de leur application sera effectué avant cette date devant les signataires de la convention collective. Au vu de ce bilan, le renouvellement de principe de ces dispositions pour une nouvelle période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2019 pourra ne pas être appliqué par les signataires.

(sans titre)

Article 42

En vigueur étendu

La durée du préavis est fixée à 1 mois pour les salariés de niveaux I à III.

Elle est fixée à 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Néanmoins, en cas de licenciement, le salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans bénéficiera d'un préavis d'au moins 2 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour travaillé dans la limite de 50 heures au maximum pour la recherche d'un emploi. A défaut d'accord entre employeur et le salarié, les 2 heures d'absence pour recherche d'emploi sont fixées dans la journée de travail alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. En accord avec l'employeur, le salarié pourra bloquer tout ou partie des heures d'absence auxquelles il a droit selon la durée de son préavis, sans pouvoir dépasser un maximum de 2 jours ouvrables. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne pourra plus bénéficier des présentes dispositions. Les heures d'absence pour recherche d'emploi n'entraînent aucune réduction de la rémunération de l'intéressé.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Indemnité de licenciement

Article 43

En vigueur étendu

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée aux mensuels licenciés et ayant une ancienneté de services continus dans l'entreprise au moins égale à 1 an.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de faute grave du mensuel.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois par année de service dans l'entreprise. Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 5 ans, et un autre 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 10 ans.

A partir de 5 ans d'ancienneté de services continus, l'ancienneté dans l'entreprise est déterminée en tenant compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Cependant, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée d'après l'ancienneté totale de l'intéressé et diminuée de l'indemnité de licenciement déjà perçue par lui lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des 3 derniers mois de présence du mensuel licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu de la loi (rémunération des heures supplémentaires) ou de la convention collective (prime d'ancienneté) ainsi que les primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire en vertu du contrat de travail ou d'un usage constant dans l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum. Il en sera de même lorsque l'indemnité sera égale ou supérieure à 2 mois d'appointements.

L'indemnité de licenciement ne peut en aucun cas se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement, étant précisé que, seule, la loi s'applique si elle est plus avantageuse pour le mensuel que la convention collective.

Période de garantie d'emploi

Article 44

En vigueur étendu

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le mensuel indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- a) Mensuels ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- b) Mensuels ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- c) Mensuels ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- d) Mensuels ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- e) Mensuels ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Indemnité de départ à la retraite

Article 45

En vigueur étendu

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite, recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'au moment où il partira à la retraite. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 2 mois de salaire, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

En outre, le mensuel mis à la retraite par l'employeur ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

L'allocation de départ à la retraite sera également accordée aux intéressés qui partiront à la retraite parce que leur état de santé les oblige à quitter l'entreprise et à cesser toute activité salariée.

L'indemnité de départ ne sera jamais cumulée avec les avantages déjà accordés par certaines entreprises à leurs salariés âgés, et ce sont ces avantages qui continueront à leur être accordés s'ils sont plus favorables.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis fixé par l'article 42.

Partie 3. – Dispositions relatives aux cadres

Préambule

Article

En vigueur étendu

La présente partie règle les rapports entre les employeurs et les cadres de l'un ou de l'autre sexe relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective nationale.

Bénéficient des dispositions contenues dans le titre II et le titre III de cette partie les cadres répondant aux critères fondamentaux et exerçant effectivement l'une des fonctions définies dans le titre Ier.

Ses dispositions revêtent un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Titre Ier : Définition des cadres

Article

En vigueur étendu

I. - Critères fondamentaux

Les cadres doivent répondre, sans préjudice des dispositions relatives aux classifications, aux trois critères ci-après :

- a) Posséder une formation scientifique, technique ou artistique, commerciale, administrative ou juridique, comptable ou financière sanctionnée par un diplôme d'Etat ou des connaissances équivalentes et occuper un poste impliquant la mise en œuvre effective de ces connaissances ;
- b) Exercer leurs fonctions dans des conditions comportant initiatives, responsabilités et pouvoir, par délégation explicite de l'autorité de l'employeur, engager directement l'entreprise elle-même ;
- c) Sauf pour certains postes, exercer un commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise et, par leur intermédiaire, sur des ouvriers ou employés.

II. - Catégories placées hors du champ d'application de l'avenant

Sont placés hors du champ d'application de cette partie « Cadres » :

- les présidents-directeurs généraux ou directeurs généraux adjoints ;
- les chefs d'entreprise ou dirigeants d'entreprise (même salariés).

Les cadres supérieurs dont la rémunération est principalement liée au chiffre d'affaires ou à la marche de la maison et qui ont un contrat particulier leur donnant des garanties au moins équivalentes à celles de cette partie.

Titre II : Dispositions générales

Engagement

Article 46

En vigueur étendu

Tout cadre reçoit, avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement indiquant :

- sa fonction et le lieu où elle sera exercée ;
- la position hiérarchique correspondant à la fonction exercée ;
- la durée et les conditions des périodes d'essai et de préavis ;
- le montant de la rémunération et ses modalités ;
- le cas échéant, les autres clauses particulières du contrat.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement, pour accord, dans un délai maximum de 15 jours.

Passé ce délai, et si le cadre est entré en fonction, il sera considéré comme ayant donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Toute modification à la lettre d'engagement devra faire l'objet d'un accord écrit des deux parties.

Chaque cadre en fonction dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur du présent avenant devra recevoir, dans un délai de 3 mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues aux paragraphes précédents.

Période d'essai

Article 47

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à 3 mois, renouvelable une fois pour 3 mois pour les salariés de niveaux V et VI.

Elle est fixée à 4 mois, renouvelable une fois pour 4 mois pour les salariés de niveau VII.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

Conformément aux dispositions résultant de la loi du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être librement rompu par chacune des parties dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 47 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014-art. 1)

Durée du travail

Article 48

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux cadres.

Les appointements des cadres sont mensuels. Ils sont établis :

- soit, comme pour les autres catégories de personnel, en fonction de l'horaire effectué par les intéressés ;
- soit par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit mentionner leur fonction et leur position hiérarchique.

Congé de maladie

Article 49

En vigueur étendu

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. A condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le cadre malade ou accidenté dans les conditions prévues à l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de son traitement dans les limites ci-après :

a) Après 1 an de présence continue dans l'établissement :

- 1 mois d'appointements à plein tarif ;
- 1 mois d'appointements à 75 % ;

b) Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :

- 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
- 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;

c) Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :

- 2 mois d'appointements à plein tarif ;
- 2 mois d'appointements à 75 % ;

d) Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :

- 3 mois d'appointements à plein tarif ;
- 3 mois d'appointements à 75 % ;

e) Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :

- 3 mois et demi à plein tarif ;
- 3 mois et demi d'appointements à 75 % ;

f) Après 20 ans de présence dans l'établissement :

- 4 mois d'appointements à plein tarif ;
- 4 mois d'appointements à 75 %.

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au mensuel au cours des 12 derniers mois, la durée de paiement du plein traitement ou du traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation démarre à compter du 4e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le cadre malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance des cadres pendant toute la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

(sans titre)

Article 49.1

En vigueur étendu

Les dispositions du B de l'article 49 font l'objet d'un suivi quant à leur impact et à leurs conditions d'application. Elles sont applicables jusqu'au 31 décembre 2016. Un bilan de leur application sera effectué avant cette date devant les signataires de la convention collective. Au vu de ce bilan, le renouvellement de principe de ces dispositions pour une nouvelle période de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2019 pourra ne pas être appliqué par les signataires.

Période de garantie d'emploi

Article 50

En vigueur étendu

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le cadre indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- a) Cadre ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- b) Cadre ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- c) Cadre ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- d) Cadre ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- e) Cadre ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Délai-congé ou préavis

Article 51

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave ou de force majeure ou encore sauf convention contraire dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est fixée à 3 mois.

Le délai-congé est signifié par pli recommandé avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, le cadre congédié pourra, si l'employeur est d'accord, quitter l'établissement dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois ou, s'il est employé en forfaits en jours, et au choix du salarié, de 7 jours ouvrés par mois.

Les heures d'absence ainsi autorisées sont prises en une ou plusieurs fois en accord avec l'employeur. Elles n'entraînent aucune réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Indemnité de licenciement

Article 52

En vigueur étendu

Les cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise auront droit, en cas de licenciement, sauf pour faute grave de leur part ou cas de force majeure, à une indemnité distincte du préavis et proportionnelle à la durée totale de leurs fonctions de cadre ou d'agent de maîtrise dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois par année de service dans l'entreprise. Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 5 ans. Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, 1/15 de mois d'indemnité sera ajouté pour les périodes au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par le cadre durant les 3 derniers mois (ou les 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié) à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

Le traitement dont il est question comprend au prorata du temps passé les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail.

L'indemnité de licenciement est payée au moment où le cadre quitte l'entreprise. Toutefois, lorsque l'indemnité excède 3 mois de traitement, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ du cadre.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler en aucun cas avec l'allocation de départ à la retraite.
Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement.

Indemnité de départ à la retraite

Article 53

En vigueur étendu

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à 15 ans révolus, et de 1/5 de mois par année supplémentaire.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 4 mois de traitement.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 3 mois de traitement, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum à dater du départ du cadre.

L'indemnité de départ ne sera jamais cumulée avec les avantages déjà accordés par certaines entreprises à leurs salariés âgés, et ce sont ces avantages qui continueront à leur être accordés s'ils sont plus favorables.

En tout état de cause, le cadre mis à la retraite par l'employeur ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis fixé par l'article 51.

Secret professionnel. – Clause de non-concurrence

Article 54

En vigueur étendu

Tout salarié doit s'abstenir de faire bénéficier une maison concurrente de documents, procédés de fabrication ou autres renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie et qui l'a employé.

En application de ce principe, tout employeur a la faculté d'interdire à un cadre qui le quitte, volontairement ou non, d'entrer dans une maison concurrente.

Toutefois, pour être valable, cette interdiction doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'une clause expresse dans le contrat individuel de travail ou la lettre d'engagement du cadre ;
- n'excéder en aucun cas une durée de 2 années ;
- être limitée dans l'espace ;
- être limitée aux activités visées ;

– avoir comme contrepartie, pendant la durée d'application de la clause de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale et égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements perçus par le cadre au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

Toutefois, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux 6/10 de la moyenne mensuelle susvisée tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de rupture d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut s'exonérer du paiement de l'indemnité prévue aux alinéas précédents en libérant le cadre de l'obligation de respecter la clause d'interdiction. L'employeur doit alors prévenir le cadre par écrit, dans les 8 jours qui suivent la rupture du contrat de travail.

Dispositions générales de la convention collective nationale

Article 55

En vigueur étendu

Les dispositions générales de la présente convention collective nationale sont applicables aux cadres, dans la mesure où elles ne sont pas remplacées par des dispositions spécifiques à cette catégorie de salariés.

Titre III : Rémunération des cadres

Article

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective sont applicables.

Partie 4. – Dispositions relatives au temps de travail

Article

En vigueur étendu

Les dispositions de cette partie revêtent un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 du code du travail lorsque celui-ci est applicable.

A. – Heures supplémentaires : contingent et remplacement du paiement des heures supplémentaires décomptées à la semaine et des compensations financières pour inconvénients d'horaires par un repos compensateur

Article

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux taux prévus par les dispositions légales et ne peuvent être inférieures à celles applicables en l'absence d'accord collectif.

Le principe est le paiement de l'heure supplémentaire et de la majoration correspondante, le remplacement de tout ou partie de celui-ci par un temps de repos équivalent étant une exception admise dans les conditions prévues à l'article 57.

Contingent

Article 56

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires applicable dans la branche BJOC est de 180 heures par an et par salarié.

Le dépassement du contingent donne lieu à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou, à défaut, à une information du personnel.

Les heures accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires ouvrent droit, sans préjudice des autres majorations légales et le cas échéant conventionnelles applicables, à une contrepartie en repos dont le montant est fonction de la taille de l'entreprise et est fixé par le IV de l'article 18 de la loi du 20 août 2008.

Repos compensateur et contrepartie en repos

Article 57

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent, de même que pour les dispositions conventionnelles, à caractère financier compensant les inconvénients d'horaires liés notamment au travail de nuit, au travail le dimanche ou les jours fériés, sans préjudice des dispositions de l'article L. 3122-29 du code du travail dans le cas où des travailleurs de nuit seraient employés.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article 18 de la loi du 20 août 2008 pour les heures accomplies au-delà du contingent se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixé par les articles D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur et la contrepartie en repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée.

Le délai de prise de la contrepartie en repos des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Elle sera prise si possible dans les 2 premiers mois et dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, et cette contrepartie en repos sera gérée en application des dispositions des articles D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail.

B. – Travail à temps partiel

Définition du temps partiel

Article 58

En vigueur étendu

Est salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou, lorsque la durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou l'établissement, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Recours et mise en place du temps partiel

Article 59

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le temps partiel bénéficie également au salarié qui en fait la demande, dans les conditions prévues par la loi.

Contenu du contrat à temps partiel

Article 60

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives :

- à la qualification du salarié ;
- à la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ou, en cas de temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, son équivalent et la période de calcul ;
- à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ou bien, en cas de temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au mois jusqu'à l'année, les dispositions mentionnées à l'article 62 ;
- aux cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- à la rémunération ;
- aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel.

En cas de temps partiel sur une période supérieure à 1 mois jusqu'à l'année, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires et les limites applicables qui ne peuvent excéder le quart de la durée du travail inscrite dans le contrat ni, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée effective du travail au niveau de la durée légale. Ces heures complémentaires sont majorées dès la première de 20 %.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures.

Répartition de la durée du travail

Article 61

En vigueur étendu

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée de travail, qu'une seule interruption d'activité, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ou, pour le temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat peuvent être notifiées 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas, le salarié bénéficiera des contreparties financières suivantes : 10 € pour chaque utilisation de cette possibilité.

Temps partiel sur une période supérieure à 1 mois jusqu'à l'année

Article 62

En vigueur étendu

Pour les personnels dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire, mensuelle ou son équivalent sur plus de 1 mois jusqu'à l'année n'excède pas, en moyenne, la période considérée, la durée stipulée au contrat.

La durée minimale pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

Les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de répartition considéré.

Ce planning sera établi selon les modalités ci-après.

Lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies. Les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doivent être notifiées à l'intéressé dans un délai de 4 jours ouvrables.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes modulées de travail, le contrat de travail doit fixer les périodes modulées de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours : celui-ci pourra refuser une demande de

travail modulé ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

La rémunération des salariés employés à temps partiel dans le cadre de ces dispositions peut être lissée sur la période de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

Le personnel de production et de services pourra être amené, par l'organisation du travail dans l'entreprise, à travailler selon un horaire collectif plurihebdomadaire ou annualisé sur ces bases.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel

Article 63

En vigueur étendu

A. - Passage du temps plein à temps partiel à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge sa demande 3 mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi, précisant les nouvelles conditions d'emploi, et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'en donner le motif : absence d'emploi disponible ressortissant à la qualification professionnelle du salarié ou absence d'emploi équivalent, difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

B. - Passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'employeur

Un employeur demandant à un salarié de travailler à temps partiel doit le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié dispose de 1 mois pour accepter ou refuser la proposition. Si la proposition est acceptée, il est établi un avenant au contrat de travail.

Droits des salariés à temps partiel

Article 64

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion professionnelle que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper. C'est le cas aussi pour le salarié travaillant à temps plein pour l'attribution de tout emploi à temps partiel qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper.

Durée minimale contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 65

En vigueur étendu

La durée minimale de travail est de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou sur la période contractuelle. Cette durée n'est pas applicable aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études. Une durée inférieure peut être fixée, à condition de regrouper les horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes et :

- soit à la demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine ou l'équivalent de cette durée sur la période contractuelle ;
- soit lorsque l'activité de l'entreprise ne le permet pas.

En tout état de cause, afin de restreindre la précarité que peut générer le recours au travail à temps partiel, les organisations syndicales signataires du présent avenant réaffirment leur souhait de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les contrats à temps partiel permettent aux salariés de travailler un nombre d'heures mensuelles suffisantes rapportées à l'année pour pouvoir prétendre au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit une durée contractuelle hebdomadaire minimale de 16 heures et une durée contractuelle mensuelle minimale de 67 heures.

(1) L'article 65 est étendu sous réserve que la durée de 16 heures constitue la durée minimale dérogatoire de la branche fixée en vertu de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

C. – Aménagement et organisation du temps de travail

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective portant sur l'organisation du travail et les éventuelles incidences sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation, celles-ci pouvant toutefois, à défaut d'accord, recourir de manière directe aux dispositions conventionnelles qui suivent.

Mise en place

Article 66

En vigueur étendu

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du temps de travail correspondant à la durée légale.

Les entreprises ou établissements peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines jusqu'à 4 semaines après information du personnel et consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Les entreprises pourront toutefois recourir à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines et au plus égale à l'année. Elles se référeront aux dispositions qui suivent.

Dans les entreprises disposant de délégués syndicaux ou d'instances élues du personnel, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines fera l'objet d'une négociation dans l'entreprise en vue d'aboutir à un accord collectif. Elle comportera une information des délégués syndicaux sur :

- la programmation possible ;
- le personnel concerné.

Dans le cas où à l'issue de quatre réunions dans un délai de 4 semaines maximum suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu, les entreprises pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, mettre en œuvre le dispositif d'aménagement du temps de travail sur plus de 4 semaines jusqu'à l'année, et un constat de désaccord sera établi.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du décompte du temps de travail à l'année est soumise à une négociation préalable avec le comité d'entreprise dans les conditions prévues par la loi.

Dans le cas où à l'issue de quatre réunions dans un délai de 4 semaines maximum suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu, les entreprises pourront mettre en œuvre le dispositif d'aménagement du temps de travail sur plus de 4 semaines jusqu'à l'année.

La consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel prévue ci-dessus donnera lieu à la même information que celle des délégués syndicaux.

En l'absence d'instances représentatives du personnel, et pour les entreprises de plus de 10 salariés après établissement d'un constat de carence dans le respect des délais légaux, les entreprises ou établissements peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines jusqu'à l'année après information du personnel.

Principes d'aménagement du temps de travail sur une période égale à la semaine

Article 67

En vigueur étendu

L'entreprise peut opter pour une organisation du travail sur la semaine. Dans ce cas, elle mettra en place soit un horaire collectif, soit des horaires individuels en respectant les prescriptions du code du travail relatives au contrôle des temps travaillés.

Elle pourra dans ce cadre choisir une répartition du temps de travail des salariés à temps plein en principe sur 5 jours mais, le cas échéant, sur 4 à 6 jours dans la semaine, en fonction de l'horaire applicable.

Principes d'aménagement du temps de travail sur une période de plusieurs semaines jusqu'à l'année

Article 68

En vigueur étendu

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année lorsque l'activité connaît des variations.

La période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent ainsi que les raisons motivant le recours à l'aménagement du temps de travail. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informe les salariés de cette période de référence.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

- soit à une période de plusieurs semaines ;
- soit à l'année.

Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Article 68.1

En vigueur étendu

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise ;
- les heures de travail effectif ou assimilées accomplies au cours d'une semaine au-delà de 46 heures ;
- les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1 607 heures.

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sans excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Une programmation indicative sera définie sur la période après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, recueilli au moins 15 jours avant la mise en œuvre de la variation d'horaire, et devra faire l'objet d'une information immédiate aux salariés.

Dans le cas de périodes inférieures ou égales à 4 semaines, l'avis ne sera recueilli que si la programmation diffère de celle de la période précédente.

En cours de période, les salariés seront informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai sera d'au moins 4 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'activité des salariés pourra, le cas échéant, être organisée selon des calendriers individualisés, étant précisé que :

- ces calendriers pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait au moyen d'un relevé d'horaires quotidien et hebdomadaire ;
- les absences rémunérées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence. Les absences rémunérées de toute nature seront payées sur la base du salaire mensuel lissé, celles non rémunérées seront retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse est institué pour chaque salarié concerné, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire effectué. Ce compte de compensation est remis chaque mois au salarié avec son bulletin de salaire pour lui permettre de connaître son état.

Au plus tard à la fin du 11^e mois de l'exercice, un bilan sera établi afin d'effectuer la régularisation durant le 12^e mois.

La programmation des durées travaillées pourra dégager des journées entières ou demi-journées entières de repos et l'entreprise pourra décider, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, qu'une partie de ces journées ou demi-journées sont prises à la convenance du salarié selon des règles qui seront précisées dans ce cadre.

Lissage du salaire

Article 68.2

En vigueur étendu

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines supérieure à 1 mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est fonction de la rémunération de la durée annuelle du temps de travail retenue par l'entreprise.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13^e mois, prime de vacances ...) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités de jours fériés et dimanches ...).

En cas d'absence indemnisée ou rémunérée, l'indemnisation ou la rémunération du salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence calculée sur la base de 1/152 de la rémunération mensualisée.

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence

Article 68.3

En vigueur étendu

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence pour le calcul du temps de travail, deux hypothèses peuvent se présenter à l'issue de la période globale.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période du fait d'une embauche en cours de période de variation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période :

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :

— soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

— soit prises sous forme de congés pendant ou hors de la période et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de la période ;

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période.

En cas de licenciement, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation, ce qui peut aboutir à une rémunération plus élevée que le nombre d'heures réellement accomplies.

Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

Traitement des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Article 68.4

En vigueur étendu

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Activité partielle sur la période de décompte

Article 68.5

En vigueur étendu

Lorsque en période de décompte il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

L'employeur pourra dans les conditions légales et réglementaires demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % maximum du salaire mensuel de base.

Activité partielle à la fin de la période de décompte

Article 68.6

En vigueur étendu

Dans le cas où il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions fixées par le code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de l'activité partielle pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % maximum du salaire mensuel de base.

D. – Cadres et personnels itinérants

Article

En vigueur étendu

Le personnel cadre, de par la nature de ses fonctions, a besoin d'un mode de décompte du temps de travail spécifique prenant en compte les nécessités de souplesse inhérentes à l'entreprise et à la nature des fonctions exercées.

Cadres dirigeants

Article 69

En vigueur étendu

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La détermination de cadre dirigeant appartiendra à l'entreprise.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions de la présente partie.

(1) L'article 69 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 10-24.412 et Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-23.828).

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

Cadres suivant l'horaire collectif

Article 70

En vigueur étendu

Les salariés relevant de l'avenant " Cadres " de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et autres activités qui s'y rattachent, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos compensateur et aux congés.

Ces cadres sont définis au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure, de sa taille et de l'organisation de ses services.

Cadres et salariés itinérants bénéficiant d'un forfait annuel sur la base d'une référence annuelle horaire

Article 71

En vigueur étendu

Il s'agit des cadres qui bénéficient d'une réelle autonomie et d'indépendance dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, mais dont la présence sur le lieu de travail est le gage de l'exécution de leur mission, laquelle peut conduire à des dépassements individuels de l'horaire collectif, les heures d'entrée et de sortie pouvant s'effectuer avec une certaine souplesse.

Ce type de forfait pourra être proposé à l'ensemble des cadres qui occupent une fonction classée, selon la partie 3 de la convention collective nationale du 5 juin 1970 modifiée, en 1^{re} catégorie ou en 2^e catégorie à partir de l'échelon 1 du niveau V, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en heures, qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre, étant précisé que le volume d'heures annuel prévu par ce dispositif pourra être égal à 1 900 heures, sans pouvoir être supérieur.

Les cadres concernés demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Ils bénéficient aussi des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il appartiendra à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous condition de forfait horaire. Ce contrôle pourra s'effectuer tous les semestres au plus tard par un état récapitulatif des heures effectuées, signé par le cadre et l'employeur.

La rémunération des salariés soumis au forfait annuel en heures devra être au moins équivalente au salaire minimum pour 35 heures, majoré des heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures, telles que prévues pour les cadres aux paragraphes précédents, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces personnels seront déterminés au niveau des entreprises ou des établissements.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail ou sera confirmé par voie d'avenant.

(1) Article étendu sous réserve que le troisième alinéa de l'article 71 visé soit entendu comme étant le deuxième alinéa de ce même article et que les mots : « de l'échelon 1 du niveau 5 » remplacent les mots : « la position A1 » et non « à la position A1 » de ce même alinéa 2.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Cadres et autres salariés signataires d'un forfait annuel en jours

Article 72

En vigueur étendu

Il s'agit des cadres libres de la catégorie des cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères précités.

Ce type de forfait pourra être proposé à des cadres qui occupent une fonction classée, selon l'avenant " Cadres " de la convention collective nationale du 5 juin 1970 modifiée, à un niveau supérieur à l'échelon 1 du niveau V, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Il s'agit également des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il ne peut s'agir que de salariés qui exercent des fonctions commerciales et qui disposent d'une grande liberté et d'indépendance dans l'organisation de leur activité. Il ne peut également s'agir de salariés dont les fonctions les conduisent à organiser leur activité à partir d'un planning défini à l'avance par quelqu'un d'autre.

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, un plafond annuel de 213 jours travaillés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit pro rata temporis en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire, la valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée, en le divisant par 44.

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Les titulaires de conventions de forfait en jours et leurs employeurs veilleront à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sans préjudice de l'application éventuelle des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 à D. 3131-7 du code du travail et à l'article L. 3132-4 du code du travail. Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas 1 mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois. L'organisation du temps de travail devra donc tenir compte de l'obligation de prendre la plupart du temps un repos hebdomadaire de 2 jours.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas le dimanche ne peut être travaillé, sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise, sauf en cas de fermeture totale.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journées, sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou par avenant

au contrat de travail du salarié concerné les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

La rémunération annuelle du salarié en forfait jours devra être au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification, majorée de 15 %.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Ce document est établi en double exemplaire, un pour chacune des parties. Il est validé au moins trimestriellement, par la signature du salarié et de l'employeur.

Si à l'issue de chaque trimestre le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier, à la demande de l'employeur, son organisation de travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions, comme notamment l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie professionnelle et familiale ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minima avec une amplitude quotidienne régulière déraisonnable doit en référer auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de la demande du salarié, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction par le supérieur hiérarchique du salarié.

Le comité d'entreprise sera informé annuellement des conséquences pratiques de la mise en œuvre du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

En cas de dépassement du plafond annuel de 213 jours dans le respect des conditions et limites légales, la durée annuelle travaillée ne pourra par ailleurs excéder 228 jours.

(1) Article étendu sous réserve que les alinéas 3, 10, 18 et 20 qu'il modifie soient entendus comme étant les alinéas 2, 9, 17 et 19 de l'article 72.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

E. – Suivi

Article

En vigueur étendu

A l'issue de la première année, un bilan de l'application de la présente partie devra être fait par l'entreprise avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel). (1)

Les parties signataires s'engagent à revoir la présente partie si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier des éléments substantiels, notamment en matière de durée du travail.

(1) Le premier alinéa du « E.-Suivi » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)