

# **Convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 21 juin 2022 (Accord du 21 juin 2022)**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur non étendu

En 2018, face au constat partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que beaucoup de dispositions de la convention collective étaient devenues obsolètes, une négociation s'est engagée.

L'ensemble des articles de la convention collective ont été revus. Certains articles ont été supprimés, d'autres sont restés inchangés ou ont été modifiés.

La convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage est donc rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

## **Article 1er**

### **Modification du texte de la convention collective**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont arrêté les nouvelles dispositions de la convention collective qui remplacent l'ancienne rédaction. Le nouveau texte de la convention collective est le suivant :

# Chapitre Ier Application de la convention collective

## Article 1.1

### Champ d'application géographique et professionnel

En vigueur non étendu

La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96.01A, 96.01B, 77.29Z.

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

- 96.01A. Blanchisserie. Teinturerie de gros :
  - le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc. de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
  - le ramassage et la livraison du linge ;
  - le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
  - la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.
- 96.01B. Blanchisserie. Teinturerie de détail :

Cette activité comprend :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc. de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;
- les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;
- les services des laveries automatiques en libre-service ;
- la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

- 77.29Z. Location de linge :

Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement.

## Article 1.2

### Durée, révision et dénonciation

En vigueur non étendu

La présente convention ainsi révisée et conclue depuis le 1er juillet 1970 est à durée indéterminée. Elle peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision.

La convention peut être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 3 mois. Après 5 années d'application, elle peut être reconduite tous les ans par tacite reconduction.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur l'ensemble de la convention, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours. La demande sera faite à l'autre partie par lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties, ou au plus tard dans un délai de 24 mois à défaut de conclusion. Ce délai pourra, le cas échéant, être prorogé d'un commun accord.

## **Article 1.3**

### **Avantages acquis**

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou collectivement.

Les clauses de la présente convention portant sur les thèmes légalement réservés à la branche s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats ne sont pas au moins équivalentes pour les travailleurs.

En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises sur le plan des établissements, localités ou régions.

## **Article 1.4**

### **Extension**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêtés pour tous les employeurs compris dans le champ d'application géographique et professionnel de ladite convention.

## **Article 1.5**

### **Date d'application**

En vigueur non étendu

La présente convention applicable depuis le 1er juillet 1970 est à jour au 1er juin 2022.

## **Article 1.6**

### **Dépôt**

En vigueur non étendu

Le dépôt de la présente convention, en un exemplaire original sur support papier, à la direction générale du travail sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

## **Article 1.7**

### **Organisation des réunions paritaires**

En vigueur non étendu

Les salariés mandatés par les sections ou organisations syndicales peuvent participer pendant le temps de travail aux réunions paritaires et aux commissions de conciliation. Les sections ou organisations syndicales veillent autant que possible à ne pas désigner dans chaque entreprise plus d'un salarié par type d'emploi afin de ne pas contrarier le déroulement normal du travail.

Lorsque le nombre des salariés mandatés ne sera pas plus élevé que celui des membres du comité social et économique, le temps consacré à ces réunions sera payé dans les limites de l'horaire de leur poste et ne sera pas déduit des crédits d'heures attribués aux différentes fonctions éventuellement occupées par eux, qu'ils soient élus ou désignés.

Lorsque dans une entreprise le nombre de salariés mandatés sera plus élevé que celui des membres du comité social et économique, le temps consacré aux réunions ne sera payé qu'après accord de l'organisation patronale.

L'indemnisation des frais engagés par les salariés fera l'objet d'un accord entre les organisations patronales et syndicales.

Ces organisations s'emploient à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

## **Article 1.8**

### **Règlement des litiges ou des différends**

En vigueur non étendu

#### **Article 1.8.1**

##### **Commission de conciliation**

En vigueur non étendu

Il est institué une commission de conciliation qui doit avant toute autre instance connaître des différends ayant trait à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention.

Missions de la commission :

– régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application, dans les entreprises de la branche, des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

## **Article 1.8.2**

### **Composition de la commission**

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative a droit à deux représentants au sein de la commission et les organisations patronales auront autant de représentants que l'ensemble des organisations syndicales représentées.

Lorsque le litige est limité à une entreprise, l'employeur et les représentants du personnel de cette entreprise ne peuvent faire partie de la commission de conciliation, mais peuvent être entendus par elle.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

## **Article 1.8.3**

### **Saisine de la commission**

En vigueur non étendu

La partie la plus diligente adressera à l'autre, par lettre recommandée, une demande de convocation faisant ressortir le ou les points de litige et la commission se réunira dans les 15 jours décomptés à partir de la date d'affranchissement.

La commission paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
- soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris, pour ce faire, attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai d'un (1) mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

#### Litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié d'une entreprise de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Dans ce cas, la saisine de la commission ne pourra se faire que par une lettre cosignée par l'employeur, ou son représentant, et le salarié ou son représentant mandaté expressément par le salarié.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence.

Si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rendra sa décision prise à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations dans chacun des deux collèges (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes.

#### Litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres, après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision prise à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations dans chacun des deux collèges (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, les parties seront libres de recourir à tout autre moyen (médiation, tribunaux compétents...).

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

## **Article 1.8.4**

### **Compétence de la commission**

En vigueur non étendu

La commission doit, pour chaque litige, statuer au préalable sur sa compétence. En ce qui concerne les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1 ci-dessus, elle se renseignera afin de savoir s'ils ont été examinés préalablement entre l'employeur et les membres du comité social et économique, s'il existe, ou l'intéressé et si cet examen a fait l'objet d'un procès-verbal qui lui serait alors transmis.

La commission pourra entendre toute personne de son choix dont l'audition lui semblera de nature à l'aider dans sa tâche.

## **Article 1.8.5**

### **Déroulement des réunions de la commission**

En vigueur non étendu

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

## **Article 1.8.6**



## **Délai d'attente**

En vigueur non étendu

Pour les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1, et sous réserve du respect du libre exercice du droit de grève, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 8 jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation. Le délai d'attente ne concerne pas les mesures de cessation de travail intervenues avant que la commission ait été saisie.

## **Article 1.8.7**

### **Recours aux conseils de prud'hommes**

En vigueur non étendu

L'institution de la commission de conciliation n'exclut pas le recours aux conseils de prud'hommes qui règlent les litiges d'ordre individuel pouvant survenir à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les employeurs et les salariés ou apprentis qu'ils emploient.

## **Article 1.9**

### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

## **Article 1.9.1**

### **Composition de la commission**

En vigueur non étendu

Elle comprend deux représentants pour chacune des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

## **Article 1.9.2**

### **Compétence de la commission**

En vigueur non étendu

La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

## **Article 1.9.3**

### **Réunions**

En vigueur non étendu

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

## **Article 1.9.4**

### **Secrétariat**

En vigueur non étendu

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

# **Chapitre II Liberté syndicale et d'opinion**

## **Article 2.1**

### **Liberté syndicale et d'opinion**

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent à tous la liberté d'opinion publique, religieuse ou philosophique ainsi que la liberté pour les employeurs et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux dispositions du code du travail et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur ou tout autre motif visé à l'article L. 1132-1 du code du travail, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, leurs mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, de formation professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

## **Article 2.2**

### **Exercice de la liberté syndicale**

En vigueur non étendu

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

L'exercice de ce droit ne peut produire des actes contraires aux lois et il s'exerce dans le respect des libertés et droits individuels et collectifs garantis par la constitution de la République.

## **Article 2.3**

### **Protection du droit de grève et de la liberté du travail**

En vigueur non étendu

Le droit de grève garanti par la constitution de la République s'exerce dans le cadre des textes qui le réglementent. L'organisation des services de sécurité en cas de grève pourrait résulter dans la mesure du possible d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel.

Il en est de même pour les mesures tendant à la bonne conservation des vêtements et du linge entreposés dans l'établissement, qu'ils soient ou non la propriété de l'employeur.

## **Article 2.4**

### **Entraves aux fonctions de délégués syndicaux**

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que la loi prévoit que quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions relatives au licenciement, sera puni d'une amende et d'un emprisonnement ou de l'une de ces deux peines seulement.

## **Article 2.5**

### **Réunions statutaires**

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés membres d'une section syndicale représentative dans l'entreprise, devant assister aux réunions de leurs organisations syndicales.

Ces absences seront non rémunérées sauf accord d'entreprise.

Ces absences sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, pour le paiement des jours fériés (art. 9.2 ci-après), pour le calcul des primes ou gratifications éventuelles tenant compte du temps de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

## **Chapitre III Sections syndicales et délégués syndicaux**

### **Article 3.1**

#### **Section syndicale d'entreprise**

En vigueur non étendu

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats dans l'entreprise bénéficient des dispositions du code du travail.

Chaque syndicat remplissant les conditions légales peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 3.2**

#### **Dispositions en faveur des sections syndicales**

En vigueur non étendu

#### **Article 3.2.1**

##### **Local**

En vigueur non étendu

A. Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales utiliseront, pour la mission de leurs délégués et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local mis à la disposition du comité social et économique.

Cependant, si l'établissement compte plus d'une section syndicale, l'employeur mettra à leur disposition un local syndical commun qu'elles se partageront sous réserve qu'un local existant soit disponible. À défaut, l'employeur justifiera de cette impossibilité.

B. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, le chef d'entreprise doit, sous réserve de locaux disponibles existants :

- mettre à la disposition des sections syndicales de syndicats non représentatifs un local commun convenant à l'exercice de leur mission. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. En sus du matériel servant à l'ensemble des sections syndicales, chacune d'elles disposera d'un meuble de rangement fermant à clé ;
- mettre à la disposition de chaque section syndicale de syndicats représentatifs dans l'établissement un local syndical qui lui est propre.

À défaut de locaux disponibles existants pour l'application des deux dispositions ci-dessus, l'employeur justifiera de cette indisponibilité et les sections syndicales de syndicats non représentatifs et représentatifs se partageront un local commun.

## **Article 3.2.2**

### **Collecte des cotisations**

En vigueur non étendu

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant le temps de travail sur les lieux du travail selon des modalités définies par accord d'entreprise.

## **Article 3.2.3**

### **Crédits d'heures**

En vigueur non étendu

Dans les entreprises ou établissements, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant jusqu'à 49 salariés, 12 heures par mois dans ceux occupant de 50 à 150 salariés, 18 heures par mois dans ceux occupant entre 151 et 499 salariés et 24 heures par mois à partir de 500 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé par le ou les délégués lors des entrevues se déroulant à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas compris dans le crédit d'heures alloué.

## **Article 3.2.4**

### **Presse et tracts syndicaux**

En vigueur non étendu

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces publications et tracts doivent mentionner leur origine syndicale et être conformes aux objectifs définis à l'article L. 2142-5 du code du travail.

## **Article 3.2.5**

### **Affichage**

En vigueur non étendu

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou du comité social et économique.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

### **Article 3.2.6**

#### **Réunion d'information**

En vigueur non étendu

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, et conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10 du code du travail.

L'harmonisation des horaires des différents services sera recherchée afin que l'ensemble des salariés puisse participer à la réunion syndicale.

### **Article 3.3**

#### **Protection des délégués syndicaux**

En vigueur non étendu

Les délégués syndicaux bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail. Ils ne pourront être inquiétés pour les avis et opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions.

La même protection est garantie aux anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux membres du comité social et économique par l'article L. 2412-3 du code du travail.

### **Article 3.4**

#### **Cumul des fonctions**

En vigueur non étendu

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de représentant syndical au comité social et économique.

### **Article 3.5**

#### **Délégués extérieurs**

En vigueur non étendu

Un représentant du syndicat professionnel ou interprofessionnel ne travaillant pas dans l'entreprise pourra, à tous les niveaux (entreprise, localité, département, région etc.), assister les délégués syndicaux d'entreprise lors de réunions avec le ou les chefs d'entreprise ou les syndicats patronaux. Ce droit ne concerne pas les réunions des comités sociaux et économiques auxquelles ils ne pourront assister, sauf accord unanime de l'ensemble des membres du comité économique et social et de son président.

Le chef d'entreprise devra être prévenu à l'avance de la venue des délégués syndicaux extérieurs afin qu'il puisse se faire assister s'il le désire.



## **Chapitre IV Comité social et économique**

### **Article 4.1**

#### **Institution et mission du comité social et économique**

En vigueur non étendu

#### **Article 4.1.1**

##### **Institution**

En vigueur non étendu

Un comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

#### **Article 4.1.2**

##### **Missions du comité dans les entreprises de moins de 50 salariés**

En vigueur non étendu

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, au code du travail et autres lois et règlements notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail peut se faire accompagner dans ses visites par un ou des membres de la délégation du personnel au CSE.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

#### **Article 4.1.3**

##### **Missions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

En vigueur non étendu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la délégation du personnel au CSE exerce les attributions prévues à l'article 4.1.2 de la présente convention.

En sus de ces attributions, la délégation du personnel au CSE sera obligatoirement informée et consultée sur les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production et notamment sur :

- les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel ;
- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

La délégation du personnel au CSE sera également informée et consultée sur les mesures touchant à la santé, la sécurité et les conditions de travail. À ce titre, elle :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
- contribue à faciliter l'accès des femmes à l'emploi et à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- peut proposer des actions de prévention contre tout type de harcèlement et agissement sexiste.

Le CSE émet des vœux et avis.

Le CSE sera consulté selon une périodicité définie en entreprise et comprise entre 1 et 3 ans, sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il disposera d'un délai d'examen et des éléments suffisants pour se prononcer.

Ces éléments seront mis à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le CSE a accès aux informations utiles détenues par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

## **Article 4.1.4**

### **Attribution en matière d'activités sociales et culturelles**

En vigueur non étendu

Lorsque le CSE exerce les missions définies à l'article 4.1.3, la délégation au CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Elles sont financées par l'entreprise en fonction de la masse des salaires versés.

Sauf accord entre le comité et le chef d'entreprise, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la

prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité et devra répondre aux règles de l'article L. 2312-81 du code du travail.

## Article 4.2

### Composition du comité social et économique

En vigueur non étendu

Le CSE comprend l'employeur ou son représentant et une délégation du personnel.

### Article 4.2.1

#### Composition

En vigueur non étendu

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10 h	10 h
25 à 49	2	10 h	20 h
50 à 74	4	18 h	72 h
75 à 99	5	19 h	95 h
100 à 124	6	21 h	126 h
125 à 149	7	21 h	147 h
150 à 174	8	21 h	168 h
175 à 199	9	21 h	189 h
200 à 249	10	22 h	220 h
250 à 299	11	22 h	242 h
300 à 399	11	22 h	242 h
400 à 499	12	22 h	264 h
500 à 599	13	24 h	312 h
600 à 699	14	24 h	336 h
700 à 799	14	24 h	336 h
800 à 899	15	24 h	360 h
900 à 999	16	24 h	384 h
1 000 à 1 249	17	24 h	408 h
1 250 à 1 499	18	24 h	432 h
1 500 à 1 749	20	26 h	520 h
1 750 à 1 999	21	26 h	546 h
2 000 à 2 249	22	26 h	572 h
2 250 à 2 499	23	26 h	598 h
2 500 à 2 749	24	26 h	624 h
2 750 à 2 999	24	26 h	624 h
3 000 à 3 249	25	26 h	650 h
3 250 à 3 499	25	26 h	650 h
3 500 à 3 749	26	27 h	702 h
3 750 à 3 999	26	27 h	702 h
4 000 à 4 249	26	28 h	728 h
4 250 à 4 499	27	28 h	756 h
4 500 à 4 749	27	28 h	756 h
4 750 à 4 999	28	28 h	784 h
5 000 à 5 249	29	29 h	841 h
5 250 à 5 499	29	29 h	841 h

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
5 500 à 5 749	29	29 h	841 h
5 750 à 5 999	30	29 h	870 h
6 000 à 6 249	31	29 h	899 h
6 250 à 6 499	31	29 h	899 h
6 500 à 6 749	31	29 h	899 h
6 750 à 6 999	31	30 h	930 h
7 000 à 7 249	32	30 h	960 h
7 250 à 7 499	32	30 h	960 h
7 500 à 7 749	32	31 h	992 h
7 750 à 7 999	32	32 h	1 024 h
8 000 à 8 249	32	32 h	1 024 h
8 250 à 8 499	33	32 h	1 056 h
8 500 à 8 749	33	32 h	1 056 h
8 750 à 8 999	33	32 h	1 056 h
9 000 à 9 249	34	32 h	1 088 h
9 250 à 9 499	34	32 h	1 088 h
9 500 à 9 749	34	32 h	1 088 h
9 750 à 9 999	34	34 h	1 156 h
10 000	35	34 h	1 190 h

## Article 4.2.2

### Représentant syndical au comité social et économique

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Il bénéficie des mêmes protections que les membres élus au comité social et économique que dans les entreprises de plus de 501 salariés, du même crédit d'heures.

## Article 4.3

### Élections

En vigueur non étendu

Les élections se déroulent dans les conditions prévues par les articles L. 2314-4 et R. 2314-3 et suivants du code du travail.

### Article 4.3.1

#### Invitation

En vigueur non étendu

L'employeur informe par tout moyen les organisations syndicales citées à l'article L. 2314-5 du code du travail de l'organisation des élections professionnelles.

Il les invite à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation est faite 2 mois avant l'expiration des mandats.

Dans tous les cas, la réunion de négociation ne pourra avoir lieu moins de 15 jours après la réception de l'invitation.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'invitation à négocier le protocole n'est envoyée qu'à la condition qu'au moins un candidat se soit présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections.

## **Article 4.3.2**

### **Durée du mandat**

En vigueur non étendu

Les représentants au CSE sont élus pour 4 ans.

Un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois sauf :

- disposition contraire dans le protocole d'accord préélectoral ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4.3.3**

### **Protocole d'accord préélectoral**

En vigueur non étendu

Le protocole d'accord préélectoral porte notamment sur :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges ;
- la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

## **Article 4.3.4**

### **Collèges électoraux**

En vigueur non étendu

Les membres du CSE sont élus :

- une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ou entreprises n'élisant qu'un seul représentant titulaire et qu'un seul représentant suppléant, est mis en place un collège unique pour chacune de ces élections.

Dans les entreprises comprenant au moins 25 cadres, un troisième collège doit être constitué.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.

Un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

## **Article 4.3.5**

### **Électorat et éligibilité**

En vigueur non étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

## **Article 4.3.6**

### **Organisation du scrutin**

En vigueur non étendu

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les élections ont lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Les entreprises peuvent recourir au vote par correspondance si le protocole d'accord préélectoral le prévoit ou vote électronique si un accord d'entreprise ou à défaut l'employeur le décide.

Sauf accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Il est procédé à 2 votes séparés, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants et ce pour chaque collège.

À défaut de candidat ou si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin.

Le 1er tour est exclusivement réservé aux listes présentées par des organisations syndicales.

## **Article 4.3.7**

### **Composition du bureau de vote**

En vigueur non étendu

En l'absence de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote est composé de 3 membres dont 1 président et 2 assesseurs.

Les membres du bureau de vote doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé.

Un candidat peut être membre du bureau de vote, cependant il ne pourra pas en assurer la présidence.

À défaut de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral signé à la double condition de majorité, le bureau de vote est composé des :

- deux salariés électeurs les plus âgés ;
- du salarié électeur le plus jeune.

## **Article 4.3.8**

### **Représentation équilibrée des femmes et des hommes**

En vigueur non étendu

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des 2 sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

1. Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
2. Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

## **Article 4.3.9**

### **Dépouillement**

En vigueur non étendu

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Si le nombre de ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés, il n'est plus tenu de compte de l'ordre de présentation de la liste mais du nombre de voix obtenu par les candidats.

En présence d'un nombre de ratures inférieur et égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés sur une même liste, les sièges seront attribués :

- en priorité par ordre de présentation des candidats pour ceux ayant obtenu moins de 10 % des ratures ;
- puis, pour les sièges restants aux candidats ayant obtenu plus de 10 % des ratures, en fonction du nombre de voix obtenues (ordre décroissant).

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

### **Article 4.3.10**

#### **Résultats**

En vigueur non étendu

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote.

Un exemplaire sera affiché dès le lendemain dans l'établissement ou l'entreprise. Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail et au centre de traitement des élections professionnelles.

Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le temps passé par les salariés qui assureront les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

### **Article 4.3.11**



## **Contestations**

En vigueur non étendu

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance et se font dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 4.4**

#### **Temps rémunéré**

En vigueur non étendu

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée fixée par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Cette limite n'est pas applicable en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois sans toutefois amener l'un d'eux à bénéficier de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent également faire l'objet d'une répartition entre eux. Cependant, cette répartition ne peut conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les heures ainsi reportées et/ou réparties doivent faire l'objet d'une information préalable de l'employeur 8 jours avant leur utilisation.

### **Article 4.5**

#### **Déplacements**

En vigueur non étendu

Les membres du comité social et économique peuvent, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise après en avoir avisé l'employeur ou son représentant par un écrit.

### **Article 4.6**

#### **Fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés**

En vigueur non étendu

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Les membres du CSE sont réunis au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an.

En cas d'urgence ils sont reçus à leur demande.

Ils seront également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle.

Les demandes de la délégation sont remises à l'employeur au moins 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit au plus tard 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et réponses sont transcrites sur un registre spécial.

L'employeur met à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre de se réunir et d'accomplir leur mission.

## **Article 4.7**

### **Fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

En vigueur non étendu

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois tous les deux mois.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an.

Au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail, si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail, subissant le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

En dehors des réunions prévues, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur la demande de la majorité des membres du comité, en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la réunion ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses

membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Seul l'ordre du jour de la 1<sup>re</sup> réunion du CSE est fixé par l'employeur uniquement.

Au cours de cette réunion sont principalement abordées les modalités de fonctionnement du CSE et le comité procède à la désignation d'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Les décisions et résolutions que le comité a à prendre, dans le cadre de ses attributions, sont prise à la majorité des voix.

En ce qui concerne l'élection des représentants au comité social et économique central, au conseil d'administration ou au comité de surveillance, l'employeur ou son représentant ne participe pas au vote.

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi et signé par le secrétaire et communiqué au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Le comité dispose pour son fonctionnement d'un budget distinct de celui prévu à l'article 4.1.4, égal à 0,2 % des salaires bruts versés au personnel dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % pour les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Les conditions de mise en œuvre et d'utilisation de ce budget s'effectuent conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires du comité élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique.

Le stage de formation économique est d'une durée maximale de 5 jours et est financé par le budget du CSE.

Ils bénéficient également d'une formation santé, sécurité et conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette formation est financée par l'employeur.

## **Article 4.8**

### **Secret des délibérations**

En vigueur non étendu

Les membres du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le président du comité social et économique. Dans ce cas, celles-ci ne seront pas portées au procès-verbal.

En revanche la demande de confidentialité est portée au procès-verbal.

## **Article 4.9**

### **La commission santé sécurité et conditions de travail**

En vigueur non étendu

Une commission santé sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, dans les entreprises dites SEVESO ou sur demande de l'inspection du travail sans condition d'effectif.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée au minimum de 3 membres du CSE désignés par lui dont au moins un membre du 2e collège ou, le cas échéant, du 3e collège.

La CSSCT se voit confier tout ou partie des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

## **Chapitre V Contrat de travail**

### **Article 5.1.1**

#### **Embauchage**

En vigueur non étendu

L'embauchage est effectué par la direction conformément aux lois en vigueur, l'information en étant donnée au comité social et économique.

Tout nouvel embauché subira une visite d'information et de prévention ou une visite d'aptitude à l'embauche en fonction du poste occupé.

### **Article 5.1.2**

#### **Période d'essai**

En vigueur non étendu

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :

- a) Pour les ouvriers : à deux mois ;
- b) Pour les employés : à deux mois, renouvelable une fois ;
- c) Pour les techniciens et agents de maîtrise : à trois mois, renouvelable une fois ;
- d) Pour les cadres : à quatre mois, renouvelable une fois.

Ce renouvellement n'est pas automatique. En tout état de cause, le fait que la période d'essai puisse être renouvelée devra être clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En outre, le renouvellement devra être proposé et accepté par le salarié avant la fin de la période d'essai initiale. Son accord exprès devra être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré. À l'expiration de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Pour le cas particulier des contrats d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que, dès le premier jour de son exécution, le contrat d'alternance est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

### **Article 5.1.3**

#### **Durée du contrat de travail**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée.

#### Durée indéterminée

Il a été conclu sans que son terme ait été fixé à l'avance, chaque partie s'étant réservée le droit de le résilier à tout moment dans le respect des règles législatives et conventionnelles en vigueur (cf. article 5.3 et suivants de la présente convention).

#### Durée déterminée

Il est obligatoirement constaté par un écrit signé des deux parties, en deux exemplaires, dont un est remis au salarié à l'embauche.

Il peut comporter une période d'essai fixée conformément à la loi.

Il peut être conclu dans les cas définis par le code du travail.

## **Article 5.2.1**

### **Absence du salarié**

En vigueur non étendu

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit en avvertir l'employeur sans délai et confirmer dans les 48 heures par lettre, courriel ou tout autre moyen, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences motivées d'une durée inférieure à deux journées de travail, et les absences pour maladie ou accident du travail, n'entraînent que la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences exceptionnelles de plus longue durée quand elles répondent à un besoin essentiel (par exemple : soins à donner à un proche parent gravement malade).

Si les règles ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture de contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les huit jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra, sauf hospitalisation empêchant le salarié de faire connaître la gravité de son état, entraîner la mise en œuvre d'une procédure immédiate de rupture de son contrat de travail.

## **Article 5.2.2**

### **Absences légales**

En vigueur non étendu

Les congés de formation économique, sociale et syndicale ; de formation de cadres pour la jeunesse ; de stages de formation ou de promotion seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les absences prévues à l'article 2.5 (réunions syndicales statutaires) suspendent le contrat de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

## **Article 5.2.3**

### **Femmes en état de grossesse**

En vigueur non étendu

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit 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 regard de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 5.2.4**

### **Hospitalisation de l'enfant nouveau-né**

En vigueur non étendu

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration et au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée pourra suspendre son congé maternité.

Elle pourra alors prendre tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cependant, cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement et à la condition que la salariée ait déjà eu huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité.

## **Article 5.2.5**

### **Interdiction d'emploi**

En vigueur non étendu

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

## **Article 5.2.6**

### **Congé d'adoption**

En vigueur non étendu

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus entourant l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à dix-huit semaines, à vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge au regard de la sécurité sociale.

Ce droit est également ouvert au père salarié lorsque les deux conjoints assurés travaillent. Il bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 1225-38 du code du travail.

La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à 11 jours.

La durée du congé indiquée ci-dessus est alors augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples. Le ou la salariée doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 5.2.7**

### **Congé parental d'éducation**

En vigueur non étendu

Dans les entreprises, le salarié ayant une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant bénéficie à sa demande du congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 3 ans.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente, c'est-à-dire d'un même montant.



Les modalités, conditions et garanties attachées à ce congé sont celles prévues aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

## Article 5.2.8

### Congé parental conventionnel

En vigueur non étendu

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et quelle que soit l'importance de celle-ci, le salarié peut, à l'expiration du délai légal de suspension, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Dans ce cas, le salarié devra quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'il ne reprendra pas son emploi.

En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage dans les mêmes formes ; l'employeur est alors tenu, pendant cette année, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## Article 5.3

### Rupture du contrat de travail

En vigueur non étendu

#### Article 5.3.1

### Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur non étendu

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciements pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
De 6 mois à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

#### Article 5.3.2

### Procédure de licenciement

En vigueur non étendu

## A. Entretien préalable

Avant d'envisager le licenciement d'un salarié, l'employeur doit le convoquer soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre, avec accusé de réception en indiquant la date, le lieu et l'objet de l'entretien.

Cette lettre doit rappeler que le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou figurant sur une liste établie par l'autorité administrative lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer (oralement) les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié.

## B. Notification du licenciement

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le délai d'envoi de cette lettre doit être conforme aux dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail.

La lettre de notification comporte le(s) motif(s) du licenciement.

### **Article 5.3.3**

#### **Licenciement pour motif économique**

En vigueur non étendu

Ce licenciement sera réglé conformément aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, aux accords interprofessionnels et aux accords d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 5.3.4**

#### **Clause de garantie d'emploi**

En vigueur non étendu

L'absence pour maladie ou accident ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement.

Dans le cas où cette absence causerait une perturbation entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif de l'intéressé par l'engagement d'un nouveau salarié, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'à l'issue d'une période de 6 mois dès lors que le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté.

L'ensemble des règles applicables au licenciement doit être respecté.

### **Article 5.3.5**

#### **Femmes en état de grossesse ou adoptant un enfant**

En vigueur non étendu

a) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, en application des articles 5.2.3 et 5.2.6, qu'elle use ou non de ce droit.

À l'issue du congé de maternité, la salariée bénéficie pendant 10 semaines d'une protection contre le licenciement sauf faute grave ou impossibilité de maintenir de contrat.

b) Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (exemple, fermeture de l'entreprise).

c) De toute façon, la résiliation du contrat par l'employeur pour l'un de ces motifs ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat.

d) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

e) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

f) Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit. L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

g) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

## **Article 5.3.6**

### **Recherche d'emploi**

En vigueur non étendu

#### **A. Cas du salarié licencié**

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obligations résultant du préavis restant à courir à l'exclusion de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5.4.1.

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant la période de préavis.

Le préavis du fait de l'employeur lui fait obligation d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pendant la durée du préavis jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nombre d'heures d'absence est fixé à :

- préavis de 1 semaine : 10 heures ;
- préavis de 1 mois : 25 heures ;

– préavis de 3 mois : 75 heures.

Un accord entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'application du présent article.

Si la recherche d'emploi nécessite un déplacement important, les heures d'absence non utilisées pourront être bloquées sur une journée de travail, dans le cadre de la semaine et dans les limites générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les absences seront dans la première moitié du préavis, fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de quatre heures par jour au plus. Dans la seconde moitié, le salarié fixera seul les heures d'absence et en avisera l'employeur au moins 1 jour ouvré à l'avance.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront payées comme temps de travail.

#### A. Cas du salarié démissionnaire

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci pourra s'absenter dans les mêmes conditions que celles fixées pour le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence ne sont pas rémunérées.

## **Article 5.4**

### **Indemnités**

En vigueur non étendu

#### **Article 5.4.1**

### **Indemnité de licenciement**

En vigueur non étendu

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave ou lourde aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

L'ancienneté s'apprécie à l'expiration du préavis, effectué ou non.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année d'ancienneté.

Cette indemnité ainsi calculée sera majorée de 25 % pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans à la date du licenciement. Les années incomplètes doivent être, pour le calcul de l'indemnité, retenues proportionnellement au nombre de mois complets de présence.

Dans ce cas également, lorsque le salarié licencié aura été dans les 3 mois précédant le licenciement en activité partielle ou en arrêt maladie ou accident, on rétablira fictivement son salaire sur la base de son horaire normal au taux en vigueur au moment du chômage ou de l'absence et pour toute la période touchée par ces événements.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze mois précédant l'expiration du préavis effectué ou non ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant l'année, ne serait prise en compte que pro rata temporis, c'est-à-dire en proportion des trois mois considérés.

## **Article 5.4.2**

### **Indemnité de départ à la retraite**

En vigueur non étendu

Le départ en retraite s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 1237-9 et D. 1237-9 et suivants du code du travail.

Le taux de l'indemnité de départ en retraite est au moins égal à :

- 1/2 mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence sera calculé sur la base du salaire mensuel des trois derniers mois de présence de l'intéressé. En cas de maladie, d'accident ou de chômage touchant les trois mois de référence, le salaire mensuel à prendre en considération sera basé sur l'horaire normal du salarié.

## **Article 5.4.3**

### **Indemnité de mise à la retraite**

En vigueur non étendu

Tout salarié dont la mise à la retraite relève d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite.

Le montant de l'indemnisation est égal à l'indemnisation conventionnelle versée en cas de licenciement.

## **Article 5.5**

### **Rupture du contrat à durée déterminée**

En vigueur non étendu

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu que dans les cas limitativement prévus par la loi.

Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement compris, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Lorsqu'à l'issue du contrat de travail à durée déterminée les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas limitativement prévus par la loi.

# Chapitre VI Organisation du travail. Durée du travail (1)

## Article 6.1

### Horaires de travail

En vigueur non étendu

La durée du travail est fixée en tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions contractuelles du salarié.

Pour un temps complet, la durée légale de travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Les horaires et leurs répartitions dans la semaine sont fixés par la direction en fonction des nécessités de la production, après consultation du comité social et économique, ou à défaut du personnel.

Cette répartition se fera avec le souci de sauvegarder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, comprenant le dimanche. Les heures fixées par la direction sont celles qui s'entendent de la prise à la fin de poste.

À chaque fois qu'un nouvel horaire de travail devra être modifié, la direction consultera le comité social et économique, ou à défaut le personnel.

Les salariés concernés devront être informés avec un délai de prévenance conforme aux dispositions légales et un double du nouvel horaire est préalablement adressé à l'inspecteur du travail (2).

(1) Un accord sur le forfait jour pour les cadres a été conclu le 8 mars 2019.

Il figure en annexe de la convention collective avec son avenant du 17 décembre 2020.

(2) À noter qu'un accord sur la « Durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile » en date du 28 janvier 2000 complète les dispositions du présent article.

## Article 6.1.1

### Affichage des horaires

En vigueur non étendu

L'employeur affichera les horaires de travail des différents postes sur des panneaux proches des lieux d'entrée et de sortie du personnel et sur les lieux de travail en respectant un délai de prévenance raisonnable ou, en cas d'aménagement du temps de travail, un délai de prévenance de 7 jours ou le délai prévu par l'accord collectif d'aménagement du temps de travail.

## **Article 6.1.2**

### **Heures supplémentaires (1)**

En vigueur non étendu

Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail pourront être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures et dans les limites fixées par la législation.

Hors dispositif d'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations différentes.

À l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année et sauf accord d'entreprise prévoyant un contingent différent, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié.

(1) À noter qu'un accord sur les « Heures supplémentaires bonifiées » en date du 14 mars 2002 complète les dispositions du présent article.

## **Article 6.1.3**

### **Perte de temps accidentelle**

En vigueur non étendu

Sauf cas de recours à l'activité partielle à laquelle l'employeur peut recourir en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel conformément aux dispositions légales, la disposition suivante a vocation à s'appliquer :

En cas d'arrêt de travail due à une cause technique indépendante de la volonté des salariés (manque de courant, accidents de la machine, etc.), les horaires non travaillés sont payés aux salariés à leur taux horaire.

## **Article 6.2**

### **Temps de pause**

En vigueur non étendu

Dès que le temps de travail atteint six heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.



## **Article 6.3**

### **Promotion interne**

En vigueur non étendu

L'employeur ayant à procéder à des nominations dans des postes vacants portera son choix de préférence, compte tenu de l'ancienneté et des compétences, sur les personnes de l'entreprise qui en exprimeraient le désir.

# Chapitre VII Santé, sécurité et conditions de travail

## Article 7.1

### Femme en état de grossesse

En vigueur non étendu

#### a) Changement d'emploi :

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

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

L'affectation temporaire ne peut excéder 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 n'entraîne aucune diminution de rémunération.

#### b) Horaire de travail :

L'horaire des femmes en état de grossesse déclarée ne pourra excéder son temps de travail contractuel, sauf accord de l'intéressée.

#### c) Heures de sortie :

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

#### d) Consultations prénatales :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 7.2**

### **Allaitement**

En vigueur non étendu

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Elle est répartie en périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées après accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et en liaison avec le comité social et économique, les établissements occupant du personnel féminin mettront à la disposition des mères allaitant leur enfant un local pendant les périodes prévues.

Le temps passé à l'allaitement dans les limites précisées ci-dessus sera payé sur la base de son taux horaire.

## **Article 7.3**

### **Règlement intérieur**

En vigueur non étendu

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins vingt-cinq salariés.

L'obligation prévue au premier alinéa s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de vingt-cinq salariés a été atteint.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

• Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail à savoir qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

• Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail, à savoir qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail ait été respectée ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

• Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

## **Article 7.4**

### **Installations sanitaires**

En vigueur non étendu

Dans chaque entreprise, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

#### a) Vestiaires

Les vestiaires collectifs et les lavabos sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Lorsque les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace.

Ces locaux sont tenus en état constant de propreté.

Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement figurant dans le code du travail et convenablement chauffés.

Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Les vestiaires collectifs sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles sont munies d'une serrure ou d'un cadenas.

#### b) Lavabo et douches

Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix travailleurs au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs. Ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur mettra des douches à disposition des salariés dans les établissements où sont réalisés certains travaux salissants tels que dans les ateliers de production et de distribution, dès lors que l'effectif de l'établissement est supérieur à vingt personnes.

Lorsque l'aménagement des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux du travail, être réalisé dans le respect de la réglementation ou être rendu accessible aux travailleurs handicapés, une demande de dispense doit être demandée à l'inspection du travail accompagné de l'avis du médecin du travail et de l'avis du CSE.

#### c) Cabinets d'aisance

Il existe au moins un cabinet d'aisance et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins comporte un poste d'eau.

Dans les établissements employant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisance réservés aux femmes comportent un récipient pour garnitures périodiques.

Les cabinets d'aisance ne peuvent communiquer directement avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner.

Ils sont aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.

Ils sont équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique.

Les cabinets d'aisance sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du code du travail et convenablement chauffés.

Le sol et les parois des cabinets d'aisance sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisance et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les portes des cabinets d'aisance sont pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Les effluents des cabinets d'aisance sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Lorsque l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans les conditions prévues par la présente section ou, pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article R. 4225-7, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de le dispenser de certaines de ces obligations.

La dispense accordée par l'inspecteur du travail est subordonnée à la prise des mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible aux obligations mentionnées au présent article.

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin du travail et du comité social et économique.

# **Chapitre VIII Salaires et accessoires de salaire**

## **Article 8.1**

### **Salaires et accessoires de salaire**

En vigueur non étendu

Les salaires minima des salariés issus de l'accord du 9 septembre 2010 sur la classification des emplois et de son avenant sont précisés dans les barèmes conventionnels pour chaque coefficient.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention se rencontreront au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnels de la profession.

Dans le cas où certains postes seraient créés ultérieurement, l'employeur devra se référer à l'accord sur les classifications à l'aide des critères classants et des emplois repères.

Les partenaires sociaux de la branche examineront la pertinence des emplois-repères et des critères classants tous les cinq ans afin de la tenir à jour dans le cadre de l'évolution des emplois et des compétences.

#### **Article 8.1.1**

##### **Jeunes de moins de dix-huit ans**

En vigueur non étendu

Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

La rémunération des jeunes ouvriers travaillant au rendement, à la chaîne, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

Il est rappelé que le code du travail interdit d'employer les jeunes de moins de 18 ans plus de 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans) par jour, plus de 35 heures par semaine et plus de 4 h 30 de travail ininterrompu, sauf dérogation.

#### **Article 8.1.2**

##### **Garantie de salaire**

En vigueur non étendu

Elle s'applique à l'ensemble des salariés qui auront respecté l'horaire fixé par le chef d'entreprise conformément aux articles 6.1.1 et 6.1.2 de la présente convention.



En cas de réduction d'horaire exceptionnelle et non permanente sur le poste habituel, le personnel intéressé sera tenu d'accepter les travaux de nature différente ou à effectuer dans un service différent de son service habituel.

En contrepartie l'employeur paiera au même taux, même s'ils sont de qualification inférieure.

Lorsque le poste de remplacement est d'une qualification supérieure au poste habituel, le salarié reçoit le salaire du poste effectivement occupé ou un complément portant son salaire habituel au niveau du salaire de remplacement, et ce pendant le temps de remplacement.

## **Article 8.2**

### **Paiement du salaire**

En vigueur non étendu

#### **Article 8.2.1**

##### **Paiement au mois**

En vigueur non étendu

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à une réduction de salaires, sauf dans le cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

S'agissant des salariés ayant un forfait mensuel ou annuel, ces derniers incluront les majorations pour heures supplémentaires (cf. article 6.1.2).

Le nombre d'heures, base du forfait, doit être mentionné sur le bulletin de paie. La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

S'agissant du forfait jours pour les cadres, les règles sont précisées dans l'accord du 8 mars 2019.

#### **Article 8.2.2**

## **Heures non effectuées**

En vigueur non étendu

Les heures d'absence entraîneront une retenue sur salaire dans le respect des règles légales et conventionnelles.

### **Article 8.2.3**

#### **Bulletin de paie**

En vigueur non étendu

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales et comportera les mentions obligatoires.

### **Article 8.2.4**

#### **Vérification du salaire perçu**

En vigueur non étendu

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire minimum conventionnel, on comparera ce dernier à sa rémunération effective.

Les éléments tels que les frais professionnels ou les majorations pour heures supplémentaires, ou ceux exclus par les dispositions légales ou la jurisprudence devront être déduits de ce montant.

Seront inclus dans la rémunération effective pour cette comparaison tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement ou perçus, autres que ceux visés à l'alinéa précédent et qui auraient été contractualisés.

### **Article 8.3**

#### **Retraite**

En vigueur non étendu

En sus du régime de retraite de sécurité sociale dite de base, tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

## **Chapitre IX Congés**

### **Article 9.1**

#### **Congés payés**

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficieront des congés payés dans les conditions prévues par la loi, compte tenu des aménagements ci-après :

#### **Article 9.1.1**

##### **Durée du congé payé**

En vigueur non étendu

Tout salarié a droit à un congé payé d'une durée égale à 2 jours et demi-ouvrables par mois de travail effectif.

La définition du travail effectif est celle qui résulte de l'article L. 3121-1 du code du travail, étant ajouté que sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

#### **Article 9.1.2**

##### **Congé des jeunes**

En vigueur non étendu

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour ces journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### **Article 9.1.3**

##### **Congé des jeunes mères de famille**

En vigueur non étendu

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours payés de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

## **Article 9.1.4**

### **Indemnité**

En vigueur non étendu

L'indemnité de congé sera, entre les deux formules ci-dessous, la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/10e des rémunérations acquises pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;
- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant le congé auquel il a droit.

Il est rappelé qu'en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés, le salarié qui n'aurait pas acquis de droits à congés suffisants, peut, le cas échéant, bénéficier d'allocations spécifiques.

## **Article 9.1.5**

### **Période des congés**

En vigueur non étendu

Pour l'ensemble du personnel, la période de prise du congé principal sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE. Elle doit obligatoirement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre.

## **Article 9.1.6**

### **Fermeture des entreprises**

En vigueur non étendu

Le congé principal étant de 24 jours ouvrables consécutifs au maximum, la durée de fermeture de l'entreprise ne peut pas excéder ces délais.

Lorsqu'un établissement ferme, en plusieurs fois, pour une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (soit 30 jours ouvrables), l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

## **Article 9.1.7**

### **Ordre des départs**

En vigueur non étendu

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des usages ou d'un accord collectif, cet ordre est fixé par l'employeur après avis du CSE s'il existe compte tenu de la situation de famille

des bénéficiaires (notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public) et de leur ancienneté chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

## **Article 9.1.8**

### **Délais de prévenance**

En vigueur non étendu

Que le congé soit donné par arrêt collectif ou par roulement, le personnel devra être informé de la période d'ouverture du congé principal au plus tard le 1er mars.

L'employeur tiendra le plus grand compte pour la fixation des dates des désirs du personnel et de la situation de famille.

Les dates de congés fixées ou acceptées par l'employeur ne peuvent être modifiées moins d'un mois avant la date de départ en congé du salarié sauf circonstances exceptionnelles.

## **Article 9.1.9**

### **Fractionnement**

En vigueur non étendu

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagnera de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis du CSE.

En tout état de cause, en cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord entre les parties, cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période en ouvrant droit aux congés supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par l'article L. 3141-23 du code du travail. Quelle que soit l'initiative du fractionnement, sa mise en œuvre appelle l'accord exprès des parties. Si l'initiative vient de l'employeur, le salarié bénéficiera d'un congé supplémentaire d'un jour si le fractionnement a une durée de trois à cinq jours et de deux jours au-delà. Cette disposition n'est pas applicable en cas de fractionnement à l'initiative du salarié.

## **Article 9.2**

### **Jours fériés**

En vigueur non étendu

Outre le 1er mai qui est régi par le code du travail, les jours fériés chômés ne pourront être la cause d'une réduction de la rémunération, à l'exception des salariés totalisant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Si un jour férié chômé tombe un jour ouvrable de semaine pendant la période du congé, il ne sera pas décompté comme jour de congé.

Cette règle n'a pas vocation à s'appliquer pour les jours fériés non chômés.

## **Article 9.3**

### **Congés pour événements familiaux**

En vigueur non étendu

Indépendamment des congés payés, des repos compensateurs et des jours fériés, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence supplémentaire à une date en principe proche de l'événement et dont la durée est de :

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption ;
- 5 jours pour le mariage du salarié ;
- 5 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès du conjoint ;
- 7 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 4 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces jours sont des jours ouvrés et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque l'événement surviendra pendant les congés payés du salarié, celui-ci considérera ses congés comme suspendus pendant les périodes prévues ci-dessus.

Les jours de congés non pris seront reportés à une date à convenir avec l'employeur.

Sur leur demande justifiée, les salariés obtiennent une autorisation d'absence non rémunérée de :

- 1 jour supplémentaire pour le mariage du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère, d'une belle sœur, d'un petit fils ou d'une petite fille.

## **Article 9.4**

### **Maladie et accident**

En vigueur non étendu

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés ayant l'ancienneté requise recevront une indemnité en complément de celles perçues par les organismes de sécurité sociale, du ou des régimes de prévoyance (pour la part des prestations résultant des versements de l'employeur).

Le montant brut ainsi garanti sera égal à 90 % ou aux deux tiers (66,66 %) de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et à compter du 8e jour calendaire d'absence en cas de maladie.

Les durées d'indemnisation, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, seront les suivantes, pour les arrêts en cas d'accident du travail / maladie professionnelle ainsi que pour les arrêts en cas de maladie et d'accident de trajet :

– 6 mois (de 1 an pour la maladie et l'accident de trajet) à 5 ans d'ancienneté inclus : 30 jours calendaires à 90 % et 40 jours aux 2/3 ;

– au-delà de 5 ans d'ancienneté :

	Durée de l'indemnisation en jours calendaires	
De 6 à 10 ans d'ancienneté	90 % pendant les 40 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 50 jours suivants
De 11 à 15 ans d'ancienneté	90 % pendant les 50 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 60 jours suivants
De 16 à 20 ans d'ancienneté	90 % pendant les 60 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 70 jours suivants
De 21 à 25 ans d'ancienneté	90 % pendant les 70 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 80 jours suivants
De 26 à 30 ans d'ancienneté	90 % pendant les 80 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 90 jours suivants
À partir de 31 ans d'ancienneté	90 % pendant les 90 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 100 jours suivants

Le droit à l'indemnisation ne pourra dépasser les durées prévues ci-dessus sur une période de 365 jours glissants.

Les périodes d'arrêt pour accidents du travail, accident de trajet et maladies professionnelles étant considérées comme du temps de travail effectif, elles ouvrent droit à l'acquisition de congés payés et entrent dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Lorsque l'employeur est tenu à l'indemnisation complémentaire, il pourra demander une contre-visite médicale et contrôler que le salarié malade ou accidenté respecte les prescriptions quant aux heures de sortie autorisées.

## **Article 2**

### **Modalités d'application de l'accord sur l'effectif de l'entreprise**

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 3**

### **Notification et validité de l'accord**

En vigueur non étendu

Le GEIST notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

## **Article 4**

### **Formalités de dépôt**

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

## **Article 5**

### **Date d'application**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er janvier 2023.

## **Article 6**



## **Extension**

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.