

**Convention collective nationale de l'industrie de la
chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968,
révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue
par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.**

I - Application de la convention collective

Objet, champ d'application

Article 1-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la CSNPO et de la CSNB à la convention collective

La présente convention est conclue conformément aux dispositions du titre 3 du livre 1er du code du travail.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain aux rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres), expressément visés dans les définitions et classifications figurant en annexe, dans les entreprises dont l'activité est :

- la fabrication de chaussures (sans autres indications) ;
- la fabrication de chaussures lourdes (travail, marche) ;
- la fabrication de chaussures de sport ;
- la fabrication de chaussures de ville ;
- la fabrication de fafiots et d'articles chaussants pour layette ;
- la fabrication de chaussons de danse ;
- la fabrication de pantoufles, kneipps, charentaises ;
- la fabrication de chaussons ;
- la fabrication de babouches, sandales et sandalettes ;
- la fabrication d'espadrilles ;
- la fabrication d'articles en bois pour chaussures : talons, formes, embauchoirs, contreforts, etc. ;
- la fabrication de talons de cuir pour chaussures ;
- la fabrication de trépointes, de liserés et de bordures ;
- la fabrication de lacets en cuir ;

- la fabrication de contreforts, de cambrures ;
- la fabrication de semelles hygiéniques ;
- le découpage de cuirs et peaux pour chaussures ;
- la fabrication de tiges piquées, de tiges de bottes, d'empignes ;
- la fabrication de patrons pour chaussures en carton, cartonnets, zinc et tôle ;
- la fabrication de galoches, de sabots galoches, de sabotins, de socques ;
- la fabrication sur mesure de chaussures orthopédiques ;
- la fabrication de chaussures sur mesure,

et, d'une manière générale, dans toutes les entreprises répertoriées comme relevant de la section 46 de la nomenclature des activités et produits N.A.P. établie par l'INSEE

Les dispositions applicables aux travailleurs à domicile sont exclusivement celles figurant à l'annexe n° 6.

NOTE : L'union des podos-orthésistes de France (UPODEF) et la chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO), par avenant du 13 octobre 2015 (BO n°2015-48) étendu par arrêté du 27 décembre 2016 (JO du 3 janvier 2017) adhèrent à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Article 1-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

La convention collective s'applique aux salariés dont les spécialités professionnelles ne ressortissent pas directement aux activités spécifiques de la branche telles que visées dans les classifications figurant dans les annexes.

Durée, dénonciation, révision

Article 1-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature et se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, par nouvelles périodes d'un an, sauf dénonciation par l'une des

parties contractantes, avec un délai de préavis de deux mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie contractante.

Article 1-4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée à l'article 1-3 ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaires visées par la présente convention, ces demandes pourront être présentées à tout moment et les parties contractantes engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas huit jours pour étudier les demandes présentées.

Article 1-5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la modification ou révision partielle devra accompagner sa lettre recommandée d'un nouveau projet sur les points sujets à modification ou révision d'ordre professionnel.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties contractantes (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Avantages acquis

Article 1-6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention. Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1-7

En vigueur étendu

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place. Elle inclut la conciliation. Cette commission est donc appelée : commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

1° Missions

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI-C exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise qui porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

2° Composition et vote

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée :

- d'un collège salarié, composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un collège employeur, composé d'un ou plusieurs représentants employeurs dans la limite de la parité (1).

Chaque collège dispose de 50 % des voix.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

3° Fonctionnement

La CPPNI-C se réunit autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

Un projet d'ordre du jour de chaque commission est proposé d'une réunion à l'autre.

La convocation, l'ordre du jour, les documents préparatoires et le compte rendu de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés par chaque organisation syndicale, dans un délai de 8 jours, et dans tous les cas avant la tenue de la réunion, pour les documents nécessitant une décision en séance.

Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales représentatives dans la branche, celles-ci disposant d'un délai de réflexion défini en séance afin de se prononcer sur une signature.

Les séances sont présidées par la partie patronale et le secrétariat de la CPPNI-C est assuré par la FFC.

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la convention, le différend est obligatoirement porté devant la CPPNI-C. La commission se réunit à la requête de la partie la plus diligente, dans un délai ne dépassant pas 8 jours ouvrables.

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations.

Ce délai est de 4 jours ouvrables.

Quand un différend surgit, la direction et la délégation salariée s'efforcent de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles portent le différend devant la CPPNI-C. La solution intervient dans un délai de 8 jours ouvrables.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'organisation syndicale intéressée. Le délai commence à courir à partir de la date de réception de ladite lettre recommandée.

4° Participation aux réunions

Pour les salariés de la branche participant aux réunions de la CPPNI-C, le temps passé en CPPNI-C est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer en accord avec lui de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant à la CPPNI-C, dans la limite de deux pour chacune des fédérations syndicales de salariés représentatives et pour un maximum de quatre réunions paritaires par année civile, bénéficient sur justificatifs du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Lorsque la CPPNI-C se réunit et statue exceptionnellement à titre de commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions seront pris en charge.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1-7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations d'employeurs représentatives.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C

Article 1-8

En vigueur étendu

Les entreprises soumises à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants doivent transmettre à la CPPNI-C leurs conventions et accords collectifs relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords par mail à l'adresse numérique :

cppni-c@chaussuredefrance.com ou par courrier à l'adresse de la fédération française de la chaussure :
CPPNI-C – Fédération française de la chaussure, 51, rue de Miromesnil, 75008 Paris, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

La CPPNI-C accuse réception des conventions et accords transmis. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

II - Dispositions générales

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Le présent chapitre comporte les dispositions d'ordre général relatives à l'exercice du droit syndical et aux garanties sociales collectives.

Droit syndical

Article 2-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, la discipline ou le congédiement.

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur et des précisions suivantes (1) :

- a) (2) La garantie de la liberté collective de constitution des syndicats est assurée dans les entreprises à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national ;
- b) Les prérogatives et les missions des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'accords ;
- c) Les moyens d'expression et d'organisation suivants sont donnés :
 - collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
 - liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux à l'intérieur de l'entreprise ;
- d) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs et une information simultanée de la direction ;

e) Mise à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales d'un local approprié, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

f) (3) Le délégué syndical de chaque organisation bénéficiera d'un crédit d'heures analogue à celui des délégués du personnel ;

g) Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Le ou les délégués syndicaux pourront réunir les membres du personnel en dehors des heures de travail et en dehors des locaux de production. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-1 et L. 412-6 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (3) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-20 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Autorisations d'absence

Article 2-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndicats mandatés pourront obtenir de leurs employeurs des autorisations d'absence pour assister aux assemblées statutaires de ces organisations.

Le temps passé à ces assemblées syndicales statutaires sera rémunéré dans les limites et les conditions suivantes :

- un salarié par organisation syndicale ;
- pour une durée de trois jours consécutifs ou non par année civile.

Les salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces assemblées et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Permanents syndicaux

Article 2-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

a) Dans le cas où un salarié ayant plus de six mois de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira, pendant la durée du mandat, à partir du moment où il aura quitté l'entreprise, d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

b) Par ailleurs :

- le contrat de travail d'un responsable syndical pourra être exceptionnellement suspendu à la demande de son organisation pour une absence justifiée pour l'exercice d'un mandat syndical de courte durée ne dépassant pas trois mois ;

- la demande devra être déposée quinze jours à l'avance sauf cas fortuit ou de force majeure ;

- ce congé, qui ne doit pas excéder trois mois, pourra être pris en une ou deux fois ;

- le bénéfice de ce congé exceptionnel est limité à un seul salarié par entreprise et par an.

Panneaux d'affichage

Article 2-4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise aux convocations, communications ou informations syndicales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Congé de formation syndicale

Article 2-6 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale conformément à la législation en vigueur, sous réserve des dispositions ci-après :

- le délai pour déposer la demande avant le départ en congé est réduit à 15 jours ;
- le temps passé à ces sessions, sous réserve que leur programme soit communiqué à la direction de l'entreprise lors de la demande de congé, sera rémunéré dans les limites et conditions suivantes :

1° Par tranche de 100 salariés avec maximum de 10 sessionnaires par an, un sessionnaire pour une durée maximale de douze jours ouvrables pouvant être prise en une, deux, trois, quatre, cinq ou six fois ;

2° Pour la détermination de l'effectif de l'entreprise, il y a lieu de considérer la totalité des salariés ;

3° La rémunération comprendra exclusivement le salaire qui aurait été effectivement perçu pendant l'absence pour la session.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 2-7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 *étendu avec exclusions par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990*.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, pour l'élection de leurs délégués ainsi que pour l'élection des délégués du personnel, pour les conditions d'exercice de leur mandat, les parties se réfèrent aux dispositions législatives en vigueur et aux dispositions suivantes :

OPÉRATIONS ÉLECTORALES

Les modalités d'organisation des élections sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants des organisations représentatives dans l'entreprise :

- les élections devront avoir lieu un mois au plus tard après la demande d'une organisation syndicale (1) ;
- la direction affichera les listes électorales quinze jours avant le vote (2) ;
- le dépôt des candidatures devra être effectué quatre jours ouvrables avant l'élection (2) ;
- la direction devra afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin (2) ;
- le vote aura lieu pendant les heures de travail.

EXERCICE DES FONCTIONS

L'indemnisation du temps de passé par les délégués du personnel ou les délégués du comité d'entreprise dans l'exercice de leur fonction est faite conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Lorsque les délégués suppléants remplacent dans leurs fonctions les délégués titulaires ou lorsqu'ils assistent avec les titulaires aux réunions avec l'employeur, le temps passé leur sera payé comme temps de travail effectif.

Les délégués suppléants et les membres suppléants des comités d'entreprise bénéficieront d'un crédit de trois heures par mois pour la préparation des réunions.

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions collectives mensuelles avec l'employeur n'est pas compris dans le crédit d'heures.

Les délégués du personnel pourront se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale pour présenter à l'employeur des réclamations. (Celui-ci pourra de son côté, s'il le désire, se faire assister d'un représentant de sa propre organisation professionnelle) (3).

A défaut de délégués du personnel, un ou plusieurs salariés en désaccord sur l'application des clauses de la convention collective pourront se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale n'appartenant pas à l'entreprise.

L'employeur devra en être avisé au moins 48 heures à l'avance et il pourra de son côté, s'il le désire, se faire assister d'un représentant de sa propre organisation professionnelle.

COMITÉS D'ENTREPRISE (4)

Les entreprises soumises à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise devront verser chaque année une contribution affectée au financement des activités sociales, représentant 0,50 p. 100 des salaires et appointements.

Les entreprises assureront par ailleurs le financement du fonctionnement du comité d'entreprise selon les dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail. (1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (2) Tirets étendus sous réserve de l'application des articles L. 423-13, L. 423-18, L. 433-9 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Formation et information des représentants du personnel

Article 2-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

1° Les délégués titulaires du personnel, les membres titulaires des comités d'entreprise, les délégués syndicaux ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 personnes, les représentants syndicaux au comité d'entreprise sont autorisés à assister une fois par mois à une réunion organisée à leur intention par le syndicat de salariés qui a présenté leur candidature ou les a désignés aux fonctions qu'ils occupent.

En cas d'empêchement des titulaires, leurs suppléants pourront bénéficier à leur place de cette même autorisation.

2° Pour l'assistance à ces réunions, un temps forfaitaire de quatre heures par mois, couvrant à la fois les temps de route et de réunion sera payé par l'employeur. Ce temps pourra être bloqué sur deux mois, de façon à permettre l'assistance à des réunions s'étendant sur une journée.

Si ce temps est pris pendant les heures de travail de l'intéressé, il sera payé au salaire moyen effectif, majoration pour heures supplémentaires comprise.

S'il est pris en dehors du temps de travail, il sera payé au taux normal, sans majoration pour heures supplémentaires.

3° Les heures ainsi rémunérées entreront en déduction du crédit d'heures alloué à ces délégués pour l'exercice de leurs fonctions. Les heures payées à des suppléants remplaçant des titulaires seront déduites du crédit d'heures du titulaire ainsi remplacé.

4° Les intéressés devront fournir à l'employeur une attestation délivrée par leur organisation syndicale, constatant leur participation effective à toute la durée de la réunion (1).

5° Afin que l'absence des intéressés apporte le minimum de gêne au bon fonctionnement des ateliers, les autorisations d'absence devront être demandées à l'employeur sur présentation d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale organisatrice, au moins huit jours à l'avance (1).

6° Dans le même esprit, les organisations syndicales s'arrangeront entre elles pour que les réunions qu'elles organisent n'aient pas lieu le même jour.

7° Les dispositions du présent article ne peuvent être la cause de la réduction des avantages acquis antérieurement existant dans les établissements, les localités ou les régions.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-20, L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

EMBAUCHAGE, RUPTURE DE CONTRAT, CHOMAGE, LICENCIEMENT

Embauchage

Article 2-9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les conditions d'embauchage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de main-d'oeuvre qui s'efforceront d'y satisfaire. Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas aux ouvriers déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre ou assimilés.

Chômage, licenciements

Article 2-10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En cas de mise en chômage partiel, sauf en cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés soit directement, soit par voie de service avec un préavis de deux jours. Les heures perdues pour chômage partiel ne pourront être récupérées que dans les trente jours qui suivent la fin de la période de chômage (1).

Toute mesure de licenciement ne pourra être mise en oeuvre que conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Dans cette hypothèse, il sera obligatoirement tenu compte de l'ancienneté et des charges de famille des intéressés ; toutefois, la qualification professionnelle pourra entrer en priorité en ligne de compte.

Le personnel licencié dans ces conditions aura pendant la durée d'un an la priorité de réemploi dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements. Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée, leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai d'une semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié.

Les salariés licenciés bénéficient d'une indemnité de licenciement dans les limites et selon les conditions définies par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des dispositions spécifiques figurant dans les annexes ci-après.

(1) Alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Suspension du contrat de travail

Article 2-11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les absences motivées par un cas de force majeure dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé dans un délai de trois jours par notification écrite de l'intéressé ou la production d'un certificat médical, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant pourra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

Congés payés

Article 2-12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

1° Les congés payés seront attribués dans les conditions prévues par les prescriptions législatives en vigueur.

La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La date des congés sera fixée deux mois au moins à l'avance en accord avec le personnel et ses représentants.

2° Sous réserve des dispositions arrêtées au niveau régional, local ou d'entreprise en application de l'ordonnance du 16 janvier 1982, les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté en service continu dans l'entreprise bénéficient d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à :

- un jour après dix ans ;
- deux jours après quinze ans ;
- trois jours après vingt ans ;
- quatre jours après vingt-cinq ans ;

- cinq jours après trente ans ;

Cependant, les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Ces droits sont acquis dès que l'ancienneté est atteinte, celle-ci étant appréciée de date à date à partir de la date d'embauche.

Ces jours de congés sont indemnisés sur la base du salaire qui aurait été perçu dans la limite de 8 heures. Les jours de congés non pris seront indemnisés en même temps que les congés payés.

3° Les périodes de maladie intervenant pendant les congés sont susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation complémentaire si, par ailleurs, les conditions d'indemnisation sont remplies, sans préjudice du règlement de l'indemnité de congés payés qui devra être effectué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 2-13

En vigueur étendu

Tout salarié aura droit, sur justifications, aux congés exceptionnels pour événements familiaux ci-après, conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail) et de la présente convention :

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
- après la fin de la période d'essai : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- après la fin de la période d'essai : 3 jours ;
- décès de la mère, du père : 1 jour ;
- après 6 mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent : 1 jour ;
- après 6 mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces jours de congés seront payés. L'indemnisation sera calculée en fonction de la perte de salaires résultant du chômage du jour de congé, en tenant compte de l'horaire effectif (y compris éventuellement des heures supplémentaires) qui aurait dû être effectué ledit jour si celui-ci n'avait pas été chôme. »

Le salarié qui se marie pendant les congés aura droit à une indemnité compensatrice correspondant à 4 jours de travail.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent pour chacun des événements mentionnés dans la mesure où elles sont plus favorables que celles prévues pour le même événement par le code du travail.

Hygiène, sécurité, conditions de travail

Article 2-14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail contenues dans les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux devront être inoffensifs pour la santé.

En l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et les pansements légers sera à la disposition, à proximité des lieux de travail.

FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

Dans les établissements comptant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Celle-ci est organisée quant à sa durée, ses modalités et son financement conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie au titre de son mandat, et une seule fois pour le même salarié en cas de mandats successifs, d'un stage de formation de deux jours ouvrés.

Ce stage devra être assuré par les organismes habilités conformément aux dispositions légales.

La demande devra être formulée au moins trente jours avant le début du stage et devra préciser :

-la date du stage et sa durée ;

-le nom de l'organisme chargé d'assurer le stage.

Sous ces réserves, le temps de formation qui est, conformément à la loi, imputé sur le contingent de jours de congés susceptible d'être pris au cours d'une année au titre de la formation économique, sociale et syndicale sera indemnisé sur la base du salaire qui aurait été perçu. Le nombre de bénéficiaires de ces congés ne sera pas imputé à ce titre sur le nombre de sessionnaires susceptibles de bénéficier d'une indemnisation de congé de formation économique, sociale et syndicale, tel que prévu à l'article 2-6.

Modalités de la paie.

Article 2-15

En vigueur étendu

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il sera délivré à chaque salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions des articles L. 3243-1 à L. 3243-5 du code du travail.

Nulle amende ne pourra être infligée pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi.

Modalités de la paie

Article 2-15

En vigueur étendu

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il sera délivré à chaque salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions des articles L. 3243-1 à L. 3243-5 du code du travail.

Nulle amende ne pourra être infligée pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi.

Arrêts de travail

Article 2-16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Tout le temps passé à l'entreprise par les travailleurs dans le cadre de l'horaire de celle-ci doit donner lieu à une rémunération.

Salaires réels

Article 2-17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.

Ancienneté.

Article 2-18

En vigueur étendu

Sauf dispositions spécifiques, le décompte de l'ancienneté, lorsqu'il y est fait référence pour l'acquisition d'un droit, est effectué conformément aux dispositions du code du travail, notamment aux articles L. 1225-54, L. 1225-65, L. 1234-1, L. 1234-8, L. 1234-9, L. 1234-11, L. 1243-11, et en tenant compte par ailleurs qu'en cas de réintégration après le service national obligatoire, lorsque l'intéressé n'aura occupé aucun autre emploi entre sa libération et sa réintégration, le temps passé au service national sera considéré comme temps de travail effectif et sera pris en compte pour des avantages liés à l'ancienneté.

Ancienneté

Article 2-18

En vigueur étendu

Sauf dispositions spécifiques, le décompte de l'ancienneté, lorsqu'il y est fait référence pour l'acquisition d'un droit, est effectué conformément aux dispositions du code du travail, notamment aux articles L. 1225-54, L. 1225-65, L. 1234-1, L. 1234-8, L. 1234-9, L. 1234-11, L. 1243-11, et en tenant compte par ailleurs qu'en cas de réintégration après le service national obligatoire, lorsque l'intéressé n'aura occupé aucun autre emploi entre sa libération et sa réintégration, le temps passé au service national sera considéré comme temps de travail effectif et sera pris en compte pour des avantages liés à l'ancienneté.

III - Dispositions spécifiques aux ouvriers

Champ d'application

Article 3-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux ouvriers travaillant dans les locaux de l'entreprise et liés à l'entreprise par un contrat de travail.

Période d'essai.

Article 3-2

En vigueur étendu

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois, sauf pour les ouvriers bénéficiant d'une qualification démontrée par des certificats professionnels.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

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

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

Période d'essai

Article 3-2

En vigueur étendu

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois, sauf pour les ouvriers bénéficiant d'une qualification démontrée par des certificats professionnels.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

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

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

Délai-congé

Article 3-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est fixée par la loi et les usages locaux. Toutefois, les ouvriers justifiant de deux ans d'ancienneté devront, en cas de démission, respecter un préavis d'un mois.

En cas d'inobservation des délais de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir, cependant :

- en cas de chômage partiel par manque de travail, le préavis ne sera pas exigible de l'ouvrier qui demandera à en être dispensé ;

- lorsqu'un salarié licencié aura trouvé un travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur sa demande quitter immédiatement son emploi.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur est déchargé de toute obligation pour la période de préavis non effectuée.

Pendant la période de délai-congé, le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures, dans la limite de quarante heures durant le préavis. A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées par accord entre les parties.

Les heures pour une recherche d'emploi sont indemnisées sur la base du salaire qui aurait été perçu si l'intéressé avait travaillé. Les heures non utilisées ne sont pas payées en plus.

En cas de départ volontaire, le droit au temps d'absence subsiste, mais le temps n'est pas payé.

Jours fériés

Article 3-4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En outre du paiement de la journée du 1er mai dont l'indemnisation est réglée par la loi, le personnel ouvrier aura droit, après trois mois d'ancienneté, à l'indemnisation des jours fériés légaux définis comme tels par la législation actuellement en vigueur, lorsqu'ils entraînent une perte de salaire. Seront en outre considérés comme entraînant une perte de salaire le ou les jours fériés compris dans la période des congés payés (tombant un jour ouvrable) et entraînant de ce fait un allongement de la période des congés ainsi que ceux des jours fériés tombant un jour ouvrable dans une période de chômage partiel tel que celui-ci est défini par la loi.

L'indemnisation sera calculée en fonction de la perte de salaire résultant du chômage du jour férié, en tenant compte de l'horaire effectif (y compris éventuellement les heures supplémentaires) qui aurait dû être effectué ledit jour si celui-ci n'avait pas été chômé.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié seront considérées comme temps de travail effectif pour le calcul éventuel des heures supplémentaires de la semaine.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli le dernier jour de travail précédant et le premier jour suivant le jour férié considéré, suivant l'horaire de l'entreprise, sauf lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée ou lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident du travail non encore pris en charge par la sécurité sociale pour les prestations journalières (délai de carence), ou encore lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Apprentissage, formation professionnelle

Article 3-5

En vigueur étendu

Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1er, du code du travail.

Les salariés ayant obtenu une certification professionnelle seront classés niveau 2, échelon 1 au minimum après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.

(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.

Arrêts du travail

Article 3-6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En cas de perte notable de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement (arrêt de courant, manque de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), ce temps passé à l'atelier sera payé à l'ouvrier au taux du salaire minimum garanti de sa catégorie tant qu'il n'aura pas été invité à quitter l'entreprise.

Retraites complémentaires

Article 3-7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

La cotisation à un régime de retraite complémentaire doit être au moins égale à 4 p. 100 (part patronale et part salariale) de la masse des salaires du personnel soumis au régime dans la limite d'un plafond individuel égal à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Catégories professionnelles

Article 3-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Le classement des ouvriers est effectué selon les emplois ou fonctions d'après la classification figurant en annexe n° 1 à la présente convention.

Salaires.

Article 3-9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, le salaire minimum professionnel est fixé par des avenants salaires pour les différentes catégories de salariés.

Salaires

Article 3-9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, le salaire minimum professionnel est fixé par des avenants salaires pour les différentes catégories de salariés.

Salaires au temps

Article 3-10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Pour les ouvriers rémunérés au temps, le taux de salaire minimum pour chacune des catégories professionnelles résultant de l'application des dispositions de l'article 3-9, ci-dessus est fixé dans le barème des " salaires minima " figurant dans les avenants salaires.

Salaires au rendement

Article 3-11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Pour les ouvriers adultes de l'un ou de l'autre sexe rémunérés au rendement, les conditions de rémunération ainsi que les conditions d'application du salaire minimum sont fixées ainsi qu'il suit.

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui qui est effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs de ces travaux devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'aptitude physique normale, possédant la qualification requise pour le travail à effectuer, d'une habileté moyenne et opérant dans des conditions normales d'exécution, un salaire supérieur au salaire minimum prévu pour sa catégorie dans le barème des " salaires minima " établi par les avenants de salaires.

Pour être assurés que les tarifs ont été bien établis, l'entreprise et les représentants du personnel vérifieront, deux fois par an, sur le vu des pièces officielles (livres de paie), que la moyenne des salaires rémunérés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement calculés par catégorie professionnelle et par service, dépasse effectivement le salaire minimum prévu pour la catégorie, dans le barème des " salaires minima " établi par les avenants de salaires.

GARANTIE DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE CINQUANTE-CINQ ANS

Dans le cadre du régime légal de la retraite à soixante ans, le personnel de l'entreprise ayant atteint l'âge de cinquante-cinq ans, justifiant de douze années d'ancienneté dans l'entreprise, pourra sur sa demande n'être plus rémunéré au rendement.

Les salariés qui feront cette demande seront rémunérés sur la base du salaire horaire réel moyen établi sur la moyenne des six derniers mois de travail effectif précédant leur demande.

Dans le cas de système de rémunération avec primes collectives, le mode de calcul de ce salaire moyen fera l'objet d'un accord avec les délégués du personnel.

Paiement au mois

Article 3-12 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Dans le but de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours ouvrés entre les douze mois de l'année et de régulariser les ressources, les ouvriers ayant un mois de présence seront payés mensuellement sur la base d'un horaire mensuel fixe :

soit celui de 169 heures, correspondant à la durée légale de 39 heures, soit tout autre forfait que l'entreprise estimera devoir retenir.

Le paiement au mois n'exclut ni les modes de calcul des salaires au rendement et aux pièces ni, en général, aucun autre mode de calcul des salaires :

- pour les salariés payés au temps, la rémunération mensuelle se calculera en multipliant la rémunération horaire par le forfait mensuel ;
- pour les salariés au rendement, diverses formules devront être trouvées selon les entreprises et selon les systèmes pour que la rémunération effective de l'ouvrier fasse l'objet d'un paiement au mois.

Le salaire mensuel n'a nullement le caractère d'un salaire forfaitaire ou d'un salaire garanti. Toute absence non autorisée et n'entrant pas dans le cadre des absences ouvrant droit à une indemnisation sera déduite du salaire mensuel, à savoir 1/169 par heure d'absence dans l'hypothèse où l'horaire mensuel retenu est celui de 169 heures.

La paie est réglée une fois par mois.

Un acompte correspondant pour une quinzaine à la moitié ou plus de la rémunération mensuelle pourra être versé en cours de mois aux ouvriers qui en feront la demande.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Mutations temporaires

Article 3-13

En vigueur étendu

Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre emploi pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.

Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.

Travail des femmes et des jeunes

Article 3-14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les jeunes ouvriers et ouvrières de moins de dix-huit ans sont rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération des adultes, sans abattement d'âge.

TRAVAIL DE NUIT (1)

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

REPOS DE NUIT (1)

Le repos de nuit des jeunes et des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

JOURS FÉRIÉS

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi, même pour un rangement d'atelier.

FEMMES ENCEINTES

a) A partir du cinquième mois de grossesse attesté par un certificat médical, les salariées pourront sur leur demande n'être plus rémunérées au rendement. La rémunération sera calculée sur la base du salaire horaire réel moyen établi sur la moyenne des six derniers mois de travail effectif précédant leur demande. Dans le cas de système de rémunération avec primes collectives, le mode de calcul de ce salaire moyen fera l'objet d'un accord avec les délégués du personnel.

b) Dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical et sur leur demande, les intéressées, dans la mesure où elles ne bénéficient pas d'un horaire variable, auront l'autorisation de quitter leur poste cinq minutes avant l'heure de sortie midi et soir.

c) Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales imposées par leur état, les intéressées bénéficient au cours de leur grossesse de trois demi-journées. Celles-ci seront prises en accord avec la direction, en fonction de la nécessité du travail et seront indemnisées sur la présentation d'un certificat médical.

d) En cas de changement de poste imposé en cours de grossesse par une décision de la médecine du travail, les salariées concernées justifiant d'un an d'ancienneté (2) seront rémunérées sur la base du salaire horaire réel moyen établi sur la moyenne des six derniers mois de travail effectif précédant le changement de poste (3).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-8 et L. 213-9 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Indemnisation de la maladie et des accidents

Article 3-15

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :

1° Durée d'indemnisation

Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :

– pour les ouvriers de niveaux 1 et 2 :

— de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ;

— de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ;

– pour les ouvriers de niveau 3 :

— de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ;

— de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.

2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité

A) Principes

Les absences pour maladie sont indemnisées :

– sur la base du salaire réel ;

– selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ;

– sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée :

– dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ;

– lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ;

– en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale.

B) Calcul de l'indemnité

L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).

Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte pro rata temporis des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.

Il sera tenu compte :

- des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ;
- des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront :

a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).

b) des assurances accidents (2) .

c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.

d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (2) .

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.

- du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) ((arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Indemnité de licenciement.

Article 3-16

En vigueur étendu

Tout ouvrier licencié percevra sous réserve de remplir les conditions fixées ci-après et sauf le cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement.

Pour y avoir droit, l'ouvrier doit remplir les conditions suivantes :

- avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- ne pas avoir commis de faute grave ;
- compter au jour de son congédiement de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article L. 1234-11 du code du travail.

L'indemnité ne peut être inférieure à 1/5 de mois par année de présence auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2.18 ci-dessus.

L'indemnité est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 3-16

En vigueur étendu

Tout ouvrier licencié percevra sous réserve de remplir les conditions fixées ci-après et sauf le cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement.

Pour y avoir droit, l'ouvrier doit remplir les conditions suivantes :

- avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- ne pas avoir commis de faute grave ;
- compter au jour de son congédiement de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article L. 1234-11 du code du travail.

L'indemnité ne peut être inférieure à 1/5 de mois par année de présence auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2.18 ci-dessus.

L'indemnité est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Départ ou mise à la retraite.

Article 3-17

En vigueur étendu

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le salarié a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative du salarié, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 3.3.

Si elle est le fait de l'entreprise, celle-ci devra respecter la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, le salarié recevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 selon le barème suivant :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois,

étant précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du salarié, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;

- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Sous ces réserves, le montant de l'indemnité est déterminé selon les mêmes bases que celles prévues par l'article R. 1234-4 du code du travail pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Départ ou mise à la retraite

Article 3-17

En vigueur étendu

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le salarié a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative du salarié, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 3.3.

Si elle est le fait de l'entreprise, celle-ci devra respecter la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, le salarié recevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 selon le barème suivant :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois,

étant précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du salarié, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;

- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Sous ces réserves, le montant de l'indemnité est déterminé selon les mêmes bases que celles prévues par l'article R. 1234-4 du code du travail pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

IV - Dispositions spécifiques aux employés, techniciens et agents de maîtrise

Champ d'application

Article 4-1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe 1.

Avantages acquis

Article 4-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Dans le cas où les ETAM bénéficient déjà sur le plan régional, local ou d'établissement, d'avantages de même objet que ceux prévus dans la présente annexe, les organisations de salariés régionales, locales ou d'établissements choisiront, pour chaque article pris dans son ensemble, celui qui leur apparaîtra le plus avantageux et qui s'appliquera alors uniformément.

Engagement, confirmation de situation

Article 4-3

En vigueur étendu

1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et le ou les lieux où il s'exercera ;
- le niveau et l'échelon correspondant dans l'emploi occupé ;
- les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ;
- la référence à la convention collective et à la présente annexe.

Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouvel emploi qui lui est confié.

Période d'essai.

Article 4-4

En vigueur étendu

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

- 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;
- 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.

Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :

- 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;
- 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ;
- 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.

Période d'essai

Article 4-4

En vigueur étendu

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

- 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;
- 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.

Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :

- 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;
- 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ;
- 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.

Rupture du contrat, préavis

Article 4-5

En vigueur étendu

La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.

1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :

- un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;
- deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.

2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.

a) Avant deux ans d'ancienneté :

- un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;
- deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.

b) À partir de deux ans d'ancienneté :

- deux mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM dont le niveau est 4 ;
- deux mois et demi pour les TAM dont les niveaux sont de 5 à 6.

3° En cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle-ci devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l'ETAM sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé et, s'il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de préavis prévue à l'alinéa précédent.

4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s'absenter pendant un nombre d'heures maxima de :

Pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 :

- 40 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;
- 50 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.

Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.

Pour les TAM dont les niveaux sont 4 et 5 :

- 60 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;
- 80 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.

Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.

Pour les TAM dont le niveau est 6 :

- 50 heures par mois de préavis.

Le jour du licenciement s'entend de la date de rupture effective du contrat de travail.

Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l'intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.

Les heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Remplacements

Article 4-6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois de remplacement provisoire, l'ETAM intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs. Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité qui cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis. Cette indemnité sera égale à la différence d'appointements de base correspondant à la différence de classification des postes. Les remplacements provisoires effectués dans les postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

Promotion

Article 4-7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Toute vacance ou création de poste sera portée à la connaissance du personnel intéressé et les employeurs s'engagent à faire appel en priorité aux ETAM en place, aptes ou susceptibles d'être aptes, à occuper le poste. Le nouveau promu pourra être soumis à une période d'essai dans le cadre de l'article 4-4. Si l'essai n'est pas concluant, l'ETAM sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

Perfectionnement

Article 4-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

L'évolution des techniques dans les entreprises étant de plus en plus rapide et de plus en plus grande, il est souhaitable que les entreprises assurent à leurs ETAM, et notamment à leurs agents de maîtrise, les moyens de perfectionner leurs connaissances.

Les droits d'inscription, les frais de déplacement et les pertes de salaires résultant de ces programmes de formation seront à la charge de l'entreprise lorsque ces derniers auront été admis par elle.

Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents

Article 4-9

En vigueur étendu

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l'événement dans les conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.

CATÉGORIES D'EMPLOYES : niveaux de 1 à 3 :

Ancienneté dans l'entreprise :

- inférieure à 5 ans : 1 mois ;
- égale/ supérieure à 5 ans : 2 mois ;

CATÉGORIES DE TAM : niveaux 4 et 5 :

Ancienneté dans l'entreprise :

- inférieure à 5 ans : 2 mois ;
- égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois ;

CATÉGORIES DE TAM : niveau 6 :

Ancienneté dans l'entreprise :

- inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ;
- égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ;
- égale/ supérieure à 10 ans : 4 mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.

Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.

Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.

L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Maternité

Article 4-10

En vigueur étendu

En cas de congé de maternité et après un an de présence continue dans l'entreprise, les ETAM intéressées seront admises au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 4-9.

Appointements.

Article 4-11

En vigueur étendu

1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.
2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les niveaux et échelons définis dans la classification figurant dans l'annexe I.
Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.

Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2,3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :

- traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ;
- traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine.

6. L'emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.

Appointements

Article 4-11

En vigueur étendu

1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.
2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les niveaux et échelons définis dans la classification figurant dans l'annexe I.

Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.

Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2,3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :

- traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ;
- traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine.

6. L'emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.

Indemnité de congédiement.

Article 4-12

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.

Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :

1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
2. Ne pas avoir commis de faute grave ;
3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

a) pour les catégories employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.

b) pour les catégories TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :

– 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ;

– 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Le montant de l'indemnité est majoré :

– de 25 % lorsque le TAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ;

– de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

Indemnité de congédiement

Article 4-12

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.

Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :

1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
2. Ne pas avoir commis de faute grave ;
3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

a) pour les catégories employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.

b) pour les catégories TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :

– 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ;

– 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Le montant de l'indemnité est majoré :

– de 25 % lorsque le TAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ;

– de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

Départ ou mise à la retraite.

Article 4-13

En vigueur étendu

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.

Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :

a) pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 :

– après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;

– après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;

- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

b) pour les TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

Étant toutefois précisé que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative de l'ETAM, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Départ ou mise à la retraite

Article 4-13

En vigueur étendu

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.

Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :

- a) pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 :
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;

- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

b) pour les TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

Étant toutefois précisé que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative de l'ETAM, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Déplacements

Article 4-14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les frais de voyage et de séjour provoqués par les déplacements pour le compte de l'entreprise seront à la charge de l'entreprise et remboursés sur état ou sur forfait préalablement fixé par une note de service.

Changement de résidence

Article 4-15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par l'ETAM, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge)

seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout ETAM licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, des frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à rester.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur la présentation des pièces justificatives sous la réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Secret professionnel

Article 4-16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les ETAM sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'entreprise qui les emploie ou les a employés. Ils s'engagent à respecter cette obligation de bonne foi et dans toute son étendue.

V - Dispositions spécifiques aux cadres

Article 5-1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 2.

Avantages acquis

Article 5-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 *étendu avec exclusions par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990*.

Dans le cas où les cadres bénéficient déjà sur le plan régional, local ou d'établissement d'avantages de même objet que ceux prévus dans la présente annexe, les organisations de salariés régionales, locales ou d'établissement choisiront, pour chaque article pris dans son ensemble, celui qui leur apparaîtra le plus avantageux et qui s'appliquera alors uniformément.

Ce choix sera fait dans un délai de six mois après la signature de l'annexe.

A défaut d'option exprimée dans le délai ci-dessus fixé par les organisations de salariés, les dispositions de la présente annexe prises dans leur ensemble seront considérées comme les plus favorables et demeureront seules en vigueur (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Engagement

Article 5-3

En vigueur étendu

Tout engagement d'un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :

- la référence à la présente annexe ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et les lieux où il s'exercera ;
- la position et l'échelon correspondant à l'emploi occupé ;
- la rémunération, ses modalités et notamment l'horaire exigé ;
- les autres clauses particulières éventuelles.

Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l'intéressé.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l'intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d'engagement.

L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.

Période d'essai.

Article 5-4

En vigueur étendu

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

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

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

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour 2 heures pour rechercher un nouvel emploi.

A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être groupées sur certains jours déterminés compte tenu des nécessités du service.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à une déduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Période d'essai

Article 5-4

En vigueur étendu

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

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

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

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour 2 heures pour rechercher un nouvel emploi.

A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être groupées sur certains jours déterminés compte tenu des nécessités du service.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à une déduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Rupture du contrat

Article 5-5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

La dénonciation du contrat de travail après la période d'essai par l'une ou l'autre des parties doit être faite par une lettre recommandée avec un accusé de réception.

La durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf convention contraire par un accord particulier stipulant un délai plus long.

Le préavis prend effet à compter de la date de la présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.

En cas d'inobservation du préavis de l'une ou de l'autre des parties, celle qui ne l'observera pas devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respectée, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

Pour rechercher un nouvel emploi, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter cinquante heures par mois de préavis. Ces absences se feront en accord avec l'employeur suivant les nécessités du service et ne pourront donner lieu de ce fait à des réductions d'appointements.

Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.

Les heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Remplacements

Article 5-6

En vigueur étendu

Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.

Modifications du contrat, mutations

Article 5-7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat ainsi que toute mutation doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant notamment le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction, éventuellement le nouveau lieu de travail.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel. Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

En cas de modification d'emploi comportant un déclassement, le cadre dispose d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus.

A l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions. Le refus motivé d'accepter le déclassement proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rupture de contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'intéressé et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et les indemnités de licenciement respectivement prévus aux articles 5-15 et 5-13.

Dans le cas où le cadre aurait accepté les nouvelles conditions, ses appointements antérieurs seront maintenus pendant trois mois à dater de la notification et il conservera les avantages d'ancienneté attachés à sa fonction précédente.

Ce délai de trois mois est porté à cinq mois si le cadre est âgé de plus de cinquante ans.

Maladie, accident

Article 5-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

L'indisponibilité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture de contrat de travail.

Toutefois, au cas où une absence de plus d'un an imposera le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement suivant les clauses et conditions de la présente annexe.

L'employeur s'engage à ne pas procéder à un tel congédiement sans nécessité et à ne le faire que s'il n'a pas été possible de procéder à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 5-9 ci-après ;
- du montant de l'indemnité de préavis ;
- de l'indemnité de licenciement ;
- d'une priorité de réengagement pendant une période de deux ans dans son ancien emploi si celui-ci devient vacant.

Les absences occasionnées par des accidents de travail ou une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accident

Article 5-9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Après un an de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident, les cadres percevront, à dater de l'événement, dans les conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 5-12, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé :

- de un à cinq ans d'ancienneté : trois mois plein tarif ;
- de six à dix ans d'ancienneté : trois mois plein tarif + trois mois à demi-tarif ;
- après dix ans d'ancienneté : trois mois plein tarif + trois mois à demi-tarif + un mois à demi-tarif par période d'ancienneté de cinq ans.

L'indemnisation ne peut pas, en tout état de cause, dépasser la durée de trois mois à plein tarif et six mois à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même

période de douze mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de cette maladie.

Les traitements ci-dessus s'entendent sous déduction des prestations en espèces que les intéressés perçoivent au titre de la sécurité sociale, du régime de retraite des cadres ou des autres régimes de prévoyance existant dans l'entreprise et qui doivent être obligatoirement déclarées à leurs employeurs.

Au cours de la période d'indemnisation à demi-tarif par l'employeur, l'intéressé garde le bénéfice de toutes ses prestations si celles-ci lui assurent une indemnisation supérieure à la moitié de sa rémunération habituelle. Dans ce cas, l'employeur ne verse aucune indemnité.

L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure à celle à laquelle le cadre intéressé a droit.

Maternité

Article 5-10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En cas de congé de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise telle que cette ancienneté est définie à l'article 5-9, les cadres féminins sont admis au bénéfice des indemnités prévues à l'article précédent, étant entendu qu'au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au titre de la maladie et de la maternité ne pourra excéder la durée maximale prévue à l'article 5-9.

Durée du travail, rémunération

Article 5-11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les cadres doivent effectuer un horaire au moins égal à l'horaire moyen de l'entreprise.

Etant donné le rôle qui leur est dévolu, les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel et comprennent leurs heures supplémentaires individuelles résultant normalement de leur fonction et les heures de récupération effectuées par leur service.

Les rémunérations des cadres sont obligatoirement mensuelles et forfaitaires. Elles ne peuvent en aucun cas être inférieures aux accords paritaires ou aux salaires établis pour un horaire moyen de cent soixante-neuf heures par mois.

Ancienneté

Article 5-12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 44 du 27 juin 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-35 étendu par arrêté du 23 mars 2006 JORF 1er avril 2006.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le cadre intéressé a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise.

Quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mars 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour une période militaire obligatoire, maladie, accident, maternité, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire ;
- les congés facultatifs de post-maternité (dans un délai maximum d'un an),

les différentes périodes passées dans l'entreprise sont cumulées pour calculer l'ancienneté.

Si un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à son licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de son ancienneté.

S'il est à nouveau licencié, il bénéficie de l'indemnité de congédiement due à son ancienneté, étant entendu que doit être défalquée l'indemnité qu'il aurait pu toucher de son premier congédiement.

S'il part en retraite, il bénéficie de l'indemnité de départ ou mise à la retraite due sur son ancienneté totale, étant entendu que doit être défalqué de cette indemnité un montant équivalent à l'indemnité de départ ou mise à la retraite calculé sur la partie d'ancienneté indemnisée par l'indemnité de licenciement.

Si un cadre passe d'une entreprise dans une autre sur les propositions de son employeur et après accord entre les deux employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente à moins qu'il n'ait touché son indemnité de congédiement.

Indemnité de congédiement

Article 5-13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Il sera alloué aux cadres congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté telle que définie à l'article 5-12 dont le montant total jusqu'à quinze ans d'ancienneté s'établit comme suit :

- un an : 2/10 de mois ;
- deux ans : 4/10 de mois ;
- trois ans : 6/10 de mois ;
- quatre ans : 8/10 de mois ;
- cinq ans : 10/10 de mois ;
- six ans : 18/10 de mois ;
- sept ans : 21/10 de mois ;
- huit ans : 24/10 de mois ;
- neuf ans : 27/10 de mois ;
- dix ans : 30/10 de mois ;

- onze ans : 33/10 de mois ;
- douze ans : 36/10 de mois ;
- treize ans : 39/10 de mois ;
- quatorze ans : 42/10 de mois ;
- quinze ans : 45/10 de mois.

A partir de la 16^e année, 4/10 de mois par année s'ajouteront à l'indemnité obtenue au titre de quinze années d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité est majoré de 25 p. 100 lorsque le cadre intéressé est âgé de cinquante ans révolus, de 30 p. 100 lorsqu'il est âgé de cinquante-cinq ans.

Le montant global de l'indemnité, majorations comprises, ne peut être supérieur au plafond de douze mois.

L'indemnité est calculée sur le douzième du total des sommes perçues, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, pendant les douze mois précédant la rupture effective du contrat de travail.

Départ ou mise à la retraite

Article 5-14

En vigueur étendu

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du cadre, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le cadre a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si la dénonciation du contrat intervient à l'initiative de l'entreprise, un délai de prévenance de 3 mois devra être respecté.

Si la dénonciation du contrat intervient à l'initiative du salarié, il devra observer un préavis :

- de 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- de 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Lors de sa cessation d'activité, il bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite due pour son ancienneté dans l'entreprise, telle que calculée selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 5.12.

Cette indemnité est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Il est précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du cadre, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Cette indemnité est payable le jour du départ de l'intéressé.

Déplacements

Article 5-15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les frais de voyage et de séjour provoqués par des déplacements sur ordre et pour le compte de l'entreprise sont à la charge de cette dernière.

Ils sont remboursés soit sur justificatifs, soit par forfait préalablement défini entre les parties.

Les frais de voyage et de séjour doivent être assurés aux cadres en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.

Changement de résidence

Article 5-16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à sa charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à rester.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives sous réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Périodes militaires

Article 5-17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Pendant les périodes obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront versés. Toutefois l'employeur pourra en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçues par les intéressés.

Secret professionnel

Article 5-18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les cadres sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'entreprise qui les emploie ou les a employés. Ils s'engagent à respecter cette obligation dans toute son étendue et de bonne foi.

Invention

Article 5-19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Dans le cas où le cadre fait une invention ayant trait aux activités étudiées ou recherchées dans l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété. Si dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention et ceci, même dans le cas où il serait en retraite ou aurait quitté l'entreprise.

Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a pas trait aux activités étudiées ou recherchées dans l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Recyclage

Article 5-20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre les moyens permettant à ces derniers d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

Retraite complémentaire

Article 5-21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 mars 1990 étendu par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990

Pour tous les cadres désignés par l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé à 14 p. 100. Le taux de cotisation globale comprenant retraite, prévoyance, invalidité et autres avantages ne devra pas être inférieur à 16 p. 100.

