

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

AVENANT N° 33 DU 10 JUIN 2009  
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET0950770M  
IDCC : 1607

---

CHAPITRE IV

*Contrat de travail*

L'actuel article IV-13 « Certificat de travail » devient l'article IV-14.

Au chapitre VIII « Statuts particuliers », suppression :

- de l'article 7 aux annexes « Ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise » ;
- de l'article 11 à l'annexe « Ingénieurs et cadres ».

« Article IV-5

*Période d'essai*

La durée de la période d'essai est fixée au chapitre VIII de la présente convention collective.

Durant cette période, 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 de :

- si la rupture est à l'initiative du salarié :
  - 1 jour ouvré quand le temps de présence est inférieur à 8 jours ;

- 2 jours ouvrés quand le temps de présence est supérieur à 8 jours.
- si la rupture est à l'initiative de l'employeur :
  - 1 jour ouvré quand le temps de présence est inférieur à 8 jours ;
  - 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.

En cas de journée partiellement effectuée, l'entreprise rémunérera le temps de travail effectif sans que ce temps de travail soit inférieur à la demi-journée.

En cas d'essai professionnel préalable à l'embauchage, il est versé une indemnité fonction du temps passé et du salaire minimum de la classification de l'emploi postulé.

Les modalités d'application et de renouvellement éventuels doivent faire l'objet d'un écrit. »

#### « Article IV-12

##### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est fixée aux annexes de la présente convention collective.

Toutefois, le licenciement pour faute grave, ou faute lourde, ou force majeure intervient sans qu'il soit tenu compte du préavis.

Le préavis prend effet à dater de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter au maximum chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être regroupées si les parties y consentent.

Les conditions de rémunération de ces heures sont fixées dans les statuts particuliers du chapitre VIII, annexes "Ouvriers et employés", "TAM" et "cadres".

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions à partir de ce moment-là.

Si le préavis est donné pendant une période de congé de l'intéressé, le préavis commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Dans le cas de rémunération au rendement, l'indemnité horaire sera égale au salaire horaire moyen réalisé pour la dernière paie précédant le préavis.

#### Article IV-13

##### *Départ en retraite*

Le salarié qui part volontairement à la retraite, après en avoir informé par écrit son employeur, en respectant la durée de préavis conventionnelle, recevra une indemnité d'un montant égal à :

- 1/3 mois du salaire de référence pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans ;

- 1/2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 5 ans jusqu'à 10 ans ;
- 1 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- 1 mois et demi du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 15 ans jusqu'à 20 ans ;
- 2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 20 ans jusqu'à 30 ans ;
- 2 mois et demi du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

Ladite indemnité est majorée de 35 % pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Il est entendu que l'ancienneté ne comprendra pas les années passées dans l'entreprise après l'âge légal de la retraite, exception faite pour les salariés n'ayant pas atteint à cet âge le nombre de trimestres de cotisations requis.

Une indemnité d'un montant égal sera attribuée au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et quittant volontairement celle-ci pour une retraite anticipée, telle que prévue par les dispositions du code de la sécurité sociale. »

## CHAPITRE VI

### *Rémunération*

#### « Article VI-2

##### *Travail de nuit, des dimanches et jours fériés*

Il convient d'abord de rappeler les dispositions légales interdisant pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Conformément aux dispositions légales :

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible de prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Le travailleur de nuit s'entend de tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Lorsque l'horaire de travail comporte des heures de nuit (comprises entre 22 heures et 5 heures), des dimanches et jours fériés, ces heures de travail pourront générer des avantages particuliers ou un temps de repos compensateur fixés par accord d'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à l'obligation de négociation annuelle, sur décision de l'employeur si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Ces avantages seront équivalents à une majoration de 33 % du salaire individuel de base. Cette majoration inclut la majoration pour heure supplémentaire.

De plus, en cas de rappel exceptionnel de nuit pour dépannage ou maintenance, une indemnité de frais et de dérangement égale au minimum au montant de 3 heures de salaire minimum du coefficient 123, tel qu'il est fixé par le chapitre IX de la présente convention collective, est versée au salarié concerné.

Le 1<sup>er</sup> Mai travaillé sera rémunéré selon les conditions légales en vigueur.

Les accords pris au sein de l'entreprise fixeront les modalités d'application de cet article pour le personnel concerné à la date de signature du présent avenant.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux heures de dérogation prévues par les décrets d'application de la loi sur la durée légale hebdomadaire de travail. »

## CHAPITRE VII

### *Durée du travail. – Congé*

#### « Article VII-2

#### *Heures supplémentaires, salaire effectif*

Conformément à la loi, les heures supplémentaires entraînent une majoration du salaire effectif ou un temps de repos compensateur de remplacement de durée équivalente.

Au sein d'une même entreprise, afin de tenir compte des spécificités d'organisation, du temps de travail de chaque service, voir chaque poste, différents systèmes de régime de remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peuvent coexister.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel génèrent un repos compensateur qui se cumule avec le repos compensateur de remplacement ou avec les majorations de salaire.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes directement liées à la présence du salarié et au travail effectif, telles que :

- prime de production ;
- prime de rendement sous toutes ses formes ;
- travail aux pièces.

Par contre sont exclues du salaire effectif les primes ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, etc.) ou les primes et gratification non liées au travail (treizième mois, etc.).

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. »

## CHAPITRE VIII

### *Statuts particuliers*

#### Annexe I. – Ouvriers et employés

##### « Article 3

##### *Période d'essai*

La durée de la période d'essai prévue à l'article IV-5 des clauses générales est fixée à 1 mois pour les niveaux I, II, III et IV.

Avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois, tout renouvellement éventuel devant être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 2 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 "Période d'essai", chapitre IV, de la présente convention collective. »

##### « Article 5

##### *Préavis*

La durée du préavis réciproque défini à l'article IV-12 des clauses générales est fixée comme suit :

- 1 semaine si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté de moins de 6 mois ;
- 1 mois si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté équivalente ou supérieure à 2 ans.

Si l'ouvrier ou l'employé licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir avisé son employeur, quitter son établissement avant l'expiration du préavis.

Il ne sera pas tenu à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et le temps restant à courir ne sera pas indemnisé.

En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave, ou faute lourde, ou force majeure, les heures d'absence pour rechercher un emploi en période de préavis seront indemnisées et payées, sur la base de son salaire, à concurrence du nombre d'heures d'absence effectives, dans la limite maximum de 10 heures par mois.

## Article 6

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12<sup>e</sup> de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum. »

## Annexe II. – Techniciens et agents de maîtrise

### « Article 3

#### *Période d'essai*

La durée de la période d'essai prévue par l'article IV-5 des clauses générales est de 2 mois pour les niveaux IV et V.

Avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois, le renouvellement éventuel devant être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 4 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 "Période d'essai", chapitre IV, de la présente convention collective. »

### « Article 5

#### *Préavis*

La durée du préavis réciproque défini à l'article IV-12 des clauses générales est fixée comme suit :

- 2 mois pour les catégories et emplois appartenant au niveau III ;
- 3 mois pour les catégories et emplois appartenant aux niveaux IV et V.

Si le technicien, agent de maîtrise licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir avisé son employeur, quitter son établissement avant l'expiration du préavis.

Il ne sera pas tenu à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et le temps restant à courir ne sera pas indemnisé.

En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave, ou faute lourde, ou force majeure, les heures d'absence pour rechercher un emploi en période de préavis seront payées, sur la base de son salaire, à concurrence du nombre d'heures d'absence effectives, dans la limite maximum de 10 heures par mois.

## Article 6

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum. »

## Annexe III. – Ingénieurs et cadres

### « Article 3

#### *Engagement, période d'essai*

La durée de la période d'essai définie à l'article IV-5 de la présente convention est de 3 mois, avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois.

Le renouvellement éventuel doit être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut excéder 6 mois.

Pour les cadres dont la fonction relève du niveau VII, échelons *a*, *b* ou *c*, une période d'essai plus longue pourra être convenue par accord particulier écrit, dans la limite de 4 mois renouvelables sans pouvoir excéder, renouvellement inclus, une durée totale de 8 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 "Période d'essai", chapitre IV, de la présente convention collective. »

## « Article 9

### *Préavis*

La durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou faute lourde, est fixée à :

- 2 mois au cours de la première année ;
- 3 mois au cours de la deuxième année et au-delà, sauf dispositions contractuelles particulières.

Le préavis part de la date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement faite à l'intéressé.

La partie qui n'observerait pas de préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quant un cadre congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité prévue ci-dessus, à condition que la moitié de son préavis ait été exécutée, et sous réserve de prévenir son employeur au moins 1 semaine à l'avance et d'en fournir tout justificatif.

Quant un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, et sous réserve d'en fournir toute justification, quitter l'entreprise sans verser l'indemnité de préavis restant à courir.

Pendant la période de préavis, les cadres qui ont démissionné sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Le cadre qui aura trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Le cadre qui aura trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur. Elles pourront être bloquées en une seule ou plusieurs fois.

## Article 10

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers



mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum. »

## CHAPITRE IX

### Mise à jour et avenants

Avenant n° 18 du 22 juin 1999 : suppression de l'article 7 « Heures supplémentaires ». De ce fait, l'article 8 « Dispositions diverses. – Temps de travail effectif. – Définition » dudit accord devient l'article 7.

### Dépôt et extension

Le présent accord national sera déposé et soumis à la procédure d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 10 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FJP.

#### **Syndicats de salariés :**

FG CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.