

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 13 FÉVRIER 2013
DES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

NOR : ASET1350706M

IDCC : 3168

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont voulu réviser la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, étendue par arrêté du 17 janvier 2001 (*Journal officiel* du 26 janvier 2001), afin de la mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis.

Au terme d'une nouvelle négociation, et par accord du 13 février 2013, les organisations signataires ont conclu une nouvelle convention qui se substitue de plein droit à la convention collective du 31 mars 2000.

Par ailleurs, l'ensemble des accords, avenants, annexes rattachés à la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000 sont désormais rattachés à la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

CHAPITRE I^{ER}

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet de la convention

La présente convention collective est conclue en application des dispositions L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Article 2

Champ d'application

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer et les collectivités territoriales de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant à titre principal les activités suivantes :

Activités photographiques : 74.20Z

Cette sous-classe comprend :

- la production photographique réalisée à titre commercial ou privé :
- photographies d'identité, photographies de classe, de mariage, etc. ;

- photographies publicitaires, d'édition, de mode, à des fins immobilières ou touristiques ;
- photographie aérienne ;
- réalisation de vidéos pour des événements : mariages, réunions, etc. ;
- le traitement des films :
 - développement, tirage et agrandissement de photos ou de films réalisés par les clients ;
 - laboratoires de développement et tirage de photos et de films ;
 - boutiques photos avec développement en une heure ;
 - montage de diapositives ;
 - copie, restauration et retouche de photographies ;
- activités de photojournalistes indépendants.

Cette sous-classe comprend aussi :

- le micro filmage de documents.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- le traitement des films relevant de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z) ;
- l'information cartographique et spatiale (cf. 71.12B) ;
- l'exploitation de cabines fonctionnant en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z).

La convention collective des professions de la photographie a pour vocation de s'appliquer à tous les métiers de la photographie, quel que soit le support utilisé à l'occasion du tirage, du développement et plus généralement de la transposition des photographies sur différents supports.

Les nouveaux procédés et supports de transposition de l'image s'inscrivent dans l'évolution de notre profession et entrent pleinement dans le champ d'application de la convention collective qui tient compte des évolutions technologiques qui ont eu un impact sur les procédés de développement et de tirage des photographies. Ces tirages sont transposés sur de multiples supports en fonction des attentes de la clientèle (papier classique ou papier photo, pouvant être reliés sous forme d'albums ou de livres photo, agrandissements, clefs USB, t-shirts, sous-verres, etc.).

Autres commerces de détail spécialisés divers : 47.78C

Cette sous-classe comprend :

- le commerce de détail de matériel photographique et de matériel de précision.

Article 3

Durée. – Dénonciation

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période de 1 an à compter de la date de sa signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une période indéterminée.

Article 4

Révision

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail selon les cas.

La partie demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

En cas de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de cette convention.

Article 5

Mise en harmonie

Les dispositions du précédent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

Article 6

Avantages acquis

La présente convention collective ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement à sa date d'application par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ces clauses remplaceront les dispositions correspondantes des contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les intéressés.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

Article 7

Liberté d'opinion. – Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre I^{er} du code du travail.

Conformément à l'article L. 2141-1 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Afin de permettre une application équilibrée de ce texte en entreprise, les parties rappellent que l'employeur doit veiller :

- à l'adaptation du poste du salarié élu du personnel ou mandaté par une organisation syndicale. A cette fin, le temps et la charge de travail du salarié seront aménagés en fonction des absences liées à l'exercice du ou des mandats (délégation, réunions, déplacements). De la même manière les objectifs fixés au salarié devront tenir compte des absences liées aux mandats exercés ;
- à l'adaptation de la rémunération du salarié élu du personnel ou désigné par une organisation syndicale. En effet, le temps consacré par l'élu ou le représentant d'une organisation syndicale ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération du salarié concerné. L'employeur devra assurer au salarié mandaté une rémunération identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement : lorsque la rémunération comporte une part variable individuelle (commissionnement individuel, rémunération sur objectifs), il sera tenu compte des absences liées à l'exercice des mandats afin de ne pas pénaliser le salarié qui les détient.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre VI du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

Chaque entreprise fournira aux salariés disposant d'un mandat syndical d'un accès à un téléphone et un ordinateur par délégué syndical. A cet effet, le local syndical sera équipé d'un téléphone avec une ligne fixe et d'un PC avec une connexion internet. Et pour les salariés itinérants, ils seront dotés d'un téléphone portable avec un forfait de 2 heures de communication et d'un ordinateur portable avec wifi intégré. Ces matériels sont confiés au salarié concerné pendant la durée de son mandat.

Dans chaque entreprise une négociation visant à la mise en place d'un accord relatif à l'exercice des mandats syndicaux et de représentation du personnel doit être ouverte. En cas d'échec, des négociations sur ce même thème devront être ouvertes dans l'année qui suit les élections du comité d'entreprise.

Article 8

Autorisations d'absences

Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences seront accordées après préavis de 1 mois aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences seront autorisées et rémunérées dans la limite de 3 jours par organisation et par an.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires et, dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail.

Les salariés désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise et du maintien de leur salaire par l'employeur. Chaque organisation syndicale représentative au plan national sera représentée au maximum par trois salariés d'entreprise, en plus du permanent syndical.

Les frais de déplacement occasionnés au titre du présent article à raison de deux représentants par organisation syndicale sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de :

- transport : tarif SNCF, seconde classe (avec éventuel supplément) ;
- repas : 6 fois le minimum garanti ;
- hôtel : 25 fois le minimum garanti.

Des congés seront accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce ou ces congés seront rémunérés à hauteur de 50 %.

Autorisations d'absences non rémunérées

Des autorisations d'absences non rémunérées, telles que définies par les textes légaux, sont accordées après un préavis correspondant aux délais légaux et, à défaut, dès réception de l'avis officiel.

Compte tenu de l'intérêt éventuel que ces absences présenteraient pour la profession, le remboursement du temps de travail perdu pourra faire l'objet d'un examen avec l'employeur. De même, ces absences pourront, après accord de l'employeur, être prolongées pour une durée qui ne pourra excéder la durée initiale.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. Elles sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au maximum les inconvénients que leurs absences pourraient apporter à la marche de l'entreprise.

Ils fourniront une attestation justifiant leur participation aux réunions.

Article 9

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications des syndicats, des délégués du personnel et des autres institutions représentatives. Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau d'affichage dans chacun des établissements de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer du bon affichage des communications syndicales.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, en tout état de cause, dans les passages les plus fréquentés, hors de la vue de la clientèle. Ils seront utilisés selon la législation en vigueur.

Article 10

Délégués du personnel

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués du personnel informeront leur responsable hiérarchique dès l'instant où ils quitteront leur poste de travail.

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ou par les représentants des organisations syndicales lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article 11

Comité d'entreprise

Toutes les questions relatives aux comités d'entreprise sont régies par les textes en vigueur ainsi que par la présente convention. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-44 du code du travail, les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation économique est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les suppléants du comité d'entreprise pourront prétendre à une formation de 5 jours ouvrables à la suite de leur élection. Cette formation sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les comités de groupe sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2331-1 et suivants du code du travail.

Les comités centraux sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2327-2 et suivants du code du travail.

Article 12

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les CHSCT sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées à l'article L. 4614-5 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leurs mandats pendant 4 ans.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut bénéficier, à sa demande, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 5 jours par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel. Cette formation est renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant 4 ans. La durée de cette formation ne peut excéder 3 jours.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

En plus des inspections prévues à l'article L. 4612-4 du code du travail, chaque membre du CHSCT bénéficie de deux déplacements par an afin de procéder à des visites sur les lieux de travail.

Les membres du CHSCT informent leur responsable hiérarchique, le plus tôt possible, avant de quitter leur poste de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 13

Prévention. – Hygiène. – Sécurité

L'employeur devra organiser des actions de formation pratiques et appropriées en matière de sécurité et dispenser une information destinée aux salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité qu'ils encourent du fait de leur activité et sur les mesures prises pour y remédier, conformément à la législation en vigueur.

Notamment, l'employeur devra organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des nouveaux salariés lors de l'embauche, des salariés qui changent de poste de travail ou de technique, des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail lorsque le médecin du travail en fait la demande, des travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Dans tous les cas, la formation dispensée devra tenir compte de la formation, de la qualification et de l'expérience professionnelle du salarié.

Conformément aux articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de même en cas de constatation de défectuosité dans les systèmes de protection, est en droit de se retirer de cette situation et doit, en tout cas, la signaler le plus rapidement à l'employeur.

CHAPITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14

Embauche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les futurs employeurs font connaître leurs besoins en personnel à Pôle emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Conformément à l'article L. 1221-10 du code du travail, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauche :

- une pièce d'identité ou, pour l'étranger assujéti à l'obligation de détenir un titre valant autorisation de travail, les documents prévus aux articles L. 5221-2 et R. 5221-1 et suivants du code du travail ;
- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
- sa carte de sécurité sociale ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, en relation avec le contrat de travail, postérieurement à son engagement, entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes les pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 15

Période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- pour les employés, de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais à titre exceptionnel les parties pourront convenir d'une période d'essai supplémentaire de :

- 1 mois pour les employés ;
- 1 mois et demi pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 2 mois pour les cadres.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

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

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, ce dernier verse au salarié une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Article 16

Visites médicales

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, et ensuite au moins tous les 24 mois en vue de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 4624-22 du code du travail, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours, dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence pour cause de congé de maternité ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, maladie ou d'accident non professionnel.

Article 17

Contrat de travail

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié. Devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;
- la qualification et la classification professionnelle ;
- une information portant sur le nom de cette convention collective et, le cas échéant, celle de l'entreprise ;
- la durée de travail ;
- la rémunération réelle mensuelle brute correspondant à l'horaire de travail effectif ;
- le lieu de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- une information portant sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale et le code du travail.

Article 18

Contrats saisonniers

Lorsqu'un employeur a manifestement une activité très forte qui se traduit par une augmentation conséquente en chiffres d'affaires à une ou plusieurs périodes précises et renouvelées chaque année, et qui sont liées à des modes de vie collectifs ou à des saisons touristiques, il peut recourir à la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail à caractère saisonnier :

- du 15 mai au 15 septembre, pour la période dite d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vues liées aux événements familiaux ;
- du 1^{er} septembre au 20 décembre pour la période de la rentrée scolaire, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vues de la photographie scolaire.

Et de façon générale, dans les zones touristiques dont l'activité est étroitement liée aux saisons ou dont l'activité est accrue du fait de la saison, les entreprises pourront proposer des contrats saisonniers uniquement dans la filière prise de vues et dans les régions montagneuses pour la période d'hiver et les zones côtières ou à forte affluence touristique pour la période d'été.

Le contrat saisonnier ne peut en aucun cas se substituer aux cas habituels de recours au contrat à durée déterminée.

Il devra spécifier la désignation du poste de travail, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance et le montant de la rémunération et de ses diverses composantes, y compris les primes et accessoires du salaire.

Cette rémunération ne pourra être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié bénéficiera de tous les avantages acquis aux autres salariés de l'entreprise ainsi que ceux de la présente convention qui ne sont pas liés à une condition d'ancienneté.

Au terme du contrat, l'employeur devra verser une indemnité de congés payés qui sera calculée en fonction de sa durée et qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute due au salarié.

Article 19

Modification du contrat de travail

Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.

L'accord du salarié doit être exprès, il doit y avoir consenti de manière explicite.

En cas de refus du salarié, il appartient à l'employeur soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'en raison de la cause de ce refus qui rendait impérieuse la modification proposée et refusée.

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement. La lettre de licenciement devra faire état du refus de modification de son contrat par le salarié et du motif objectif ayant conduit l'employeur à proposer cette modification au salarié.

Article 20

Indemnités de déplacement

Le paiement de tous les frais préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la charge de l'employeur.

Les voyages par voiture personnelle, qui au terme de la présente convention sont à la charge de l'entreprise, seront indemnisés suivant le barème généralement admis par le ministère des finances dans la limite de 7 CV au plus.

Article 21

Changement de résidence. – Mobilité

Les parties signataires constatent l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés mais conscientes de la diversité des situations et des difficultés d'application, expriment leur volonté par la présente convention de définir un nombre d'éléments favorisant sa mise en œuvre.

La mobilité à titre individuel s'entend comme la mutation du fait de l'employeur, d'un établissement à un autre situé en France métropolitaine, appartenant à la même entreprise et entraînant le changement de résidence du salarié.

Cette mobilité constitue dans un certain nombre de cas soit un développement de carrière, soit un élément de maintien de l'emploi dans le cadre de restructuration ou de transfert d'activité.

Si la nature du ou des postes à pourvoir le permet, il sera fait appel en priorité aux volontaires remplissant les conditions requises.

Dans tous les cas, l'employeur tiendra compte du contexte familial des salariés à l'occasion de leur mutation et notamment des situations particulières des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

Pour tout déménagement, il sera soumis au préalable et pour accord un devis à l'employeur.

Le salarié postulant aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit).

Le salarié recevra une attestation préalable de la part de son employeur, précisant la nature et le montant de l'aide qu'il accorde.

Si l'aide de l'employeur est inférieure au montant de la prime versée par la caisse d'allocations familiales, la caisse d'allocations familiales versera la différence au salarié.

D'autre part, en cas de demande de l'employeur de changement de lieu de travail impliquant un changement de résidence, un délai de réflexion de 30 jours est prévu pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la modification notifiée.

Durant ce délai l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais, préalablement déterminés, seront à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une mutation est envisagée, il est procédé à une information préalable dans le cadre d'un entretien portant notamment sur le lieu d'affectation proposé, le poste offert et son contenu, la date de prise de fonction, la rémunération, la qualification.

En dehors des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de proposer un poste de même niveau.

Ces éléments feront l'objet d'une confirmation écrite dans les meilleurs délais. Le salarié pourra visiter les locaux de travail.

A cette occasion, une information sera donnée sur l'environnement, notamment les écoles, les transports et le logement.

Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

Les clauses des alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre leur affectation précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

Dans les cas de changement de lieu de travail sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du salarié ne pourront être ni bloqués ni diminués.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, verrait son contrat de travail résilié pour cause de force majeure, de licenciement économique ou de départ à la retraite, dans un délai de 6 mois, ou de 12 mois pour les salariés ayant des personnes à charge, à compter de sa date de changement d'affectation, aura droit au remboursement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu dans la limite d'une distance équivalente. Le remboursement porte sur les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) ainsi que les frais de déménagement.

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit), seraient à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article précédent intitulé « Indemnités de déplacement », dans le délai de 6 mois à compter de sa date de changement d'affectation.

Article 22

Modification de la situation juridique de l'employeur

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite.

2. Si ce changement comporte une diminution matérielle de la situation, l'intéressé disposera d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse.

Article 23

Ancienneté dans l'entreprise

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé au sein de l'entreprise y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée, si une embauche en contrat à durée indéterminée est proposée dans les 30 jours qui suivent la fin de ces contrats temporaires ou de ces contrats à durée déterminée.
- les périodes militaires obligatoires ;
- les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite maximale de 3 ans ;
- les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les suspensions pour congés de maternité et congés d'adoption ;
- les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :
 - congés à temps partiel : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 100 % ;
 - congés à temps complet : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 50 % ;
- les suspensions pour congés de formation ;
- lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : démission pour élever un enfant (art. L. 1225-67 du code du travail). En cas de réembauche dans l'année qui suit la rupture de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au moment de son départ, sera maintenue.

Article 24

Prime d'ancienneté

Les salariés de toutes catégories, à l'exception des cadres, bénéficient après 3 années de présence, telle que définie à l'article 23, d'une prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année pour atteindre un plafond de 15 ans.

La prime d'ancienneté de chaque salarié est calculée par l'application de pourcentages sur le salaire minimum conventionnel qui ne peut être inférieur au Smic (pour connaître le montant de la prime d'ancienneté, il convient de se reporter au tableau en annexe).

Les pourcentages à prendre en considération sont ceux tels que prévus par le tableau en annexe qui prévoit une majoration des taux allant de 2 % après 3 ans de présence effective jusqu'à 10 % après 15 ans de présence effective.

Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Elle est calculée au prorata du temps de travail en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Article 25

Egalité professionnelle des salariés

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail et aux dispositions de l'accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les professions de la photographie.

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes et « Classifications » de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 26

Salaires minima

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré.

Le salaire minimum de chaque coefficient hiérarchique est négocié chaque année par les partenaires sociaux et fait l'objet d'un accord.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire minimum, il convient de prendre en considération son salaire de base brut ainsi que les primes directement liées à l'exécution de son travail (par exemple : prime de rendement, de productivité, sur chiffre d'affaires, etc.), à l'exclusion :

- des majorations relatives à la durée du travail ;
- de la prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- des gratifications exceptionnelles ;
- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- de la prime annuelle de 13^e mois, s'il y a lieu ;
- de la prime de participation, s'il y a lieu.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement et en toute égalité aux travailleurs des deux sexes.

Article 27

Bulletin de paie

Conformément aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du code du travail, l'employeur doit remettre ou adresser à chaque salarié un bulletin de paie à l'occasion du règlement de sa rémunération. Avec l'accord exprès du salarié, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégralité des données.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement :

1. Les nom, prénoms et adresse du salarié ;
2. Le nom et l'adresse de l'employeur, et éventuellement la dénomination de l'établissement, son adresse ainsi que le code NAF ;
3. La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
4. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
5. Le nom, l'emploi et la position dans la classification conventionnelle du salarié ;
6. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire et, s'il y a lieu, les heures faisant l'objet d'une majoration, et le taux horaire ;
7. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
8. Le montant de la rémunération brute ;
9. Le montant de la contribution sociale généralisée, de la CSG déductible et de la contribution de remboursement de la dette sociale ;
10. La nature et le montant des cotisations salariales ;
11. La nature et le montant des cotisations patronales ;
12. Eventuellement, la nature et le montant des autres déductions ;
13. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumis aux cotisations ;
14. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
15. La date du paiement ;
16. Les dates et l'indemnité de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
17. Le montant soumis à imposition ;
18. En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

Article 28

Absences

En cas d'absence fortuite, le salarié prévient l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles, le jour même de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail. Le salarié doit indiquer à l'employeur son absence et, dans la mesure du possible, la durée de celle-ci.

Par ailleurs, toute absence prolongée doit être justifiée et doit donner lieu de la part du salarié à une notification adressée à l'employeur, par courrier, dans les 48 heures sauf circonstances exceptionnelles.

Article 29

Disponibilité de la convention collective

Conformément à l'article L. 2262-6 du code du travail, la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

Un exemplaire sera obligatoirement mis à la disposition de l'ensemble du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

La personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur lorsqu'il existe et des consignes de sécurité qui seront affichés.

CHAPITRE IV

EMPLOI ET DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 30

Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire par un salarié de l'entreprise, l'emploi à une fonction supérieure dans l'entreprise pour une durée de moins de 6 mois ne constitue pas une titularisation. Néanmoins, sa rémunération sera au moins équivalente au minimum du poste occupé.

Article 31

Promotion

Les parties contractantes étant animées du désir de favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de poste définitivement vacant, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à 5 mois. La période probatoire sera notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Pendant cette période, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

En cas d'arrêt ou de non-poursuite de cette période probatoire à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait. L'employeur ou le salarié devra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'arrêt ou la non-poursuite de la période probatoire.

Article 32

Emploi des travailleurs handicapés

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'aménagement des conditions de travail, modifié par l'ave-

nant du 16 octobre 1984, les parties signataires marquent leur volonté commune de susciter une action volontaire pour favoriser l'insertion, la réinsertion et les conditions de travail des travailleurs handicapés.

Dans la perspective du développement de l'évolution technologique, l'objectif de la présente convention est donc d'inciter les entreprises à utiliser les techniques de gestion du personnel et d'ergonomie pour l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de formation ou d'adaptation aux nouvelles technologies tenant compte des salariés handicapés, tant au niveau des postes de production qu'au niveau des postes administratifs.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est soumis à une obligation d'emploi du personnel handicapé ou assimilé.

Toute entreprise entrant par création ou accroissement d'effectifs dans le champ d'application de cette obligation dispose d'un délai de 3 ans maximum pour se mettre en conformité.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 % des effectifs de l'entreprise, déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière.

Les entreprises concernées devront s'efforcer de remplir leurs obligations de préférence par l'emploi d'effectif d'handicapés : si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Embauche des travailleurs handicapés

En vue d'améliorer la proportion de salariés handicapés au sein de ses effectifs, chaque entreprise s'engage à examiner, lorsqu'elle lancera une procédure d'embauche, la possibilité de recruter pour le poste concerné, un salarié handicapé.

Dans cette perspective, elle définira la nature des postes proposables aux travailleurs handicapés ainsi que les aménagements qui pourraient se révéler nécessaires selon le cas en lien avec les opérateurs de placement spécialisés et avec les représentants du personnel et le médecin du travail.

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

a) Droits collectifs

Les travailleurs handicapés bénéficient, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives aux représentants du personnel.

Les salariés handicapés sont soumis dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise aux dispositions spécifiques à celle-ci. Toutefois, des dispositions particulières les concernant peuvent être prévues.

b) Rémunération

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les salaires réels des handicapés ne soient pas inférieurs, à même niveau et pour un même poste, aux salaires minima pratiqués dans l'entreprise.

L'abattement est fixé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dans les limites maximales fixées par les textes en vigueur.

Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de frais supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation compensatrice de l'Etat prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la CDAPH.

Conditions de travail

a) Aménagement des postes de travail

Les entreprises employant des salariés handicapés veilleront à ce que le poste de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et sanitaires de ceux-ci soient compatibles avec leur handicap.

b) Aménagement des conditions de travail

Les employeurs peuvent faire bénéficier les salariés handicapés d'aménagement spécifiques du temps de travail (horaires plus souples, travail à temps partiel, limitation dans la mesure du possible du recours aux heures supplémentaires pour ces salariés, organisation du travail permettant d'éviter l'isolement des handicapés).

c) Aides financières

L'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail des salariés dont la qualité de travailleur est reconnue par la CDAPH peut être susceptible d'une aide financière selon la législation en vigueur :

- soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés ;
- soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé ;
- soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenance d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être maintenu à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

Maladie

Conformément aux possibilités offertes par les textes en vigueur, les avantages prévus en cas de maladie par la convention collective nationale, et dans les limites de ceux-ci, s'appliquent aux salariés handicapés sauf en cas de rechute de l'affectation invalidante.

Inaptitude au poste de travail

Après constat d'inaptitude au poste de travail par le médecin du travail, les salariés handicapés bénéficient des mêmes règles que l'ensemble des salariés.

Reclassement du salarié

Dans le cas d'inaptitude au poste de travail dûment constatée par le médecin du travail et impossibilité de mutation par l'entreprise dans un poste de qualification et rémunération équivalant à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer, le cas échéant, au salarié handicapé un poste de qualification et de rémunération moindres. Dans ce cas, le passage de l'ancien salaire au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la qualification nouvelle étant cependant appliquée immédiatement.

Préavis

En cas de licenciement, la durée du préavis prévue par la convention collective nationale est doublée pour les handicapés qui comptent pour plus d'une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés sans que toutefois cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 4 mois la durée totale du préavis.

La possibilité d'un maximum de 4 mois du préavis n'est ouverte qu'aux salariés handicapés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Chaque entreprise ayant un CHSCT proposera une fois par an une réunion sur les problèmes spécifiques aux travailleurs handicapés.

Formation professionnelle

a) Droit à la formation

Les salariés handicapés peuvent à l'égal des autres salariés bénéficier de toutes les dispositions relatives à la formation professionnelle continue, plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation et autres congés de formation. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-7 et suivants s'appliquent.

b) Formation en alternance

Les contrats de formation en alternance semblent particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle des handicapés. Cette formule est donc recommandée aux employeurs à l'égard de ces salariés.

c) Contrat de rééducation en entreprise

Les employeurs peuvent utiliser également le contrat de rééducation en entreprise qui a pour objectif la remise au travail des personnes qui, en raison d'un handicap, sont devenus inaptes à exercer leur fonction ou ne peuvent le faire qu'après une nouvelle adaptation.

d) Contrat d'apprentissage

Les employeurs peuvent former également des apprentis handicapés. Dans cette mesure, ils peuvent selon les dispositions de l'article L. 6222-38 du code du travail, percevoir une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Les apprentis handicapés reconnus par la CDAPH bénéficient des dispositions particulières relatives à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

e) Insertion professionnelle

Les handicapés reconnus comme tels par la CDAPH peuvent bénéficier de contrat de retour à l'emploi présentant à côté d'un programme d'embauche et de sous-traitance un programme de formation professionnelle, de contrats individuels d'adaptation professionnelle du FNE, de contrats de rééducation professionnelle de la sécurité sociale, ouverture de stages destinés aux stagiaires des centres de rééducation professionnelle. Des aides financières à la formation professionnelle à l'emploi sont prévues dans le cadre de ces contrats.

Rôle des représentants du personnel

a) Consultation des instances représentatives

Conformément aux textes en vigueur, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises (conditions de l'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la remise au travail de ces salariés.

Ces instances seront associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les moyens à mettre en œuvre afin de favoriser leur insertion.

Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation et de l'emploi, qui est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés.

Selon la législation en vigueur, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit donner son avis :

- sur les contrats de programme pluriannuel d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;
- sur la création par l'entreprise de structures de travail protégé ;
- sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à effet de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé ;
- sur les contrats de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

Il doit avoir communication de la déclaration annuelle et des contrats d'adaptation du FNE.

Il peut prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le CHSCT, dans le cadre de l'article L. 4612-3 du code du travail, sera consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et particulièrement avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, des machines notamment, en conséquence de l'emploi des handicapés.

b) Aides financières

Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les charges supplémentaires d'encadrement visées doivent être accompagnées de l'avis du CHSCT.

Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan dans la branche photographique des dispositions du présent article dans un délai de 3 ans à compter de la signature de la convention collective nationale.

Article 33

Appel de préparation à la défense

Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Article 34

Rétribution des jeunes

Les jeunes gens ayant moins de 18 ans recevront une rétribution ne pouvant être inférieure à :

- 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, avant 17 ans.
- 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, entre 17 ans et 18 ans.
- 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

Article 35

Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail

1. Les absences résultant de la maladie ou d'accident de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient l'employeur le jour même, et fait parvenir, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3. Les prolongations d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4. Dans les cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en application des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des entreprises de travail temporaire sous respect des dispositions figurant aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

5. Lorsque la durée de l'absence est supérieure à 6 mois et passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la bonne marche de l'entreprise doit en être affectée. Dans ce cas, les procédures légales de licenciement seront appliquées conformément à la loi et ouvriront droit à l'indemnité légale de licenciement.

Mention doit être faite dans sa lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue au 6^e alinéa du présent article et de ses conditions de mise en œuvre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

6. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera, pendant 1 an à compter de la date de consolidation de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne sera plus en situation d'incapacité temporaire attestée par son médecin traitant, par lettre recommandée avec avis de réception, son ancien employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauchage, dans un délai maximum de 2 mois suivant la remise du certificat médical.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 1 mois.

Article 36

Indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident

1. Après 9 mois de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et, s'il y a lieu, une contre-visite après 3 jours, le salarié recevra une indemnisation dont sera réduit le montant des indemnités versées par les organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié participe au financement du régime de prévoyance, seules les indemnités résultant des versements de l'employeur seront déduites.

2. Les 3 premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés par l'entreprise. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

- 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, dans la limite de 45 jours.
- 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, pour les 30 jours suivants.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnité conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

3. Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

9 mois d'ancienneté	45 jours : 90 %	30 jours suivants : 2/3
5 ans d'ancienneté	55 jours	40 jours
10 ans d'ancienneté	65 jours	50 jours
15 ans d'ancienneté	75 jours	60 jours
20 ans d'ancienneté	85 jours	70 jours

4. Les accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et les maladies professionnelles sont indemnisés à 100 % de la rémunération brute, dès le premier jour et sans condition d'ancienneté. Les temps d'indemnisation sont ceux indiqués au point 2.

5. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

CHAPITRE VI

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37

Résiliation du contrat de travail. – Préavis

Le contrat de travail ne pourra être rompu que sous réserve d'un préavis dont la durée sera fixée comme suit :

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde :

- a) 1 mois pour les employés ;
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- c) 3 mois pour les cadres.

Toutefois, la durée de préavis sera portée à 2 mois pour les employés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sera confirmée obligatoirement par une lettre recommandée avec avis de réception donnant le motif de licenciement.

En application de l'article L. 1232-2 du code du travail, cette lettre sera précédée d'une convocation à un entretien de l'employeur avec le salarié où sera discuté le motif de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, lorsqu'il n'y a pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur les listes prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit constitue la forme privilégiée de la confirmation d'une démission.

Ainsi, la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié sera notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec avis de réception. L'écrit devra mentionner la date précise du début du préavis.

Lorsque la démission d'un salarié intervient au-delà de la période d'essai, le préavis dû est fixé comme suit :

- a) 1 mois pour les employés ;
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- c) 3 mois pour les cadres.

Les délais s'entendent à compter de la date de la réception par l'employeur de la lettre de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre partie dans la période du congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir à la fin de cette période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Les heures où l'absence aura lieu seront fixées par entente entre les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chaque partie un jour par l'une, un jour par l'autre.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions du présent alinéa.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis sera à sa demande dispensé de l'exécution de son préavis restant à courir. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée et aucune indemnité ne sera due à l'employeur pour la période correspondante au préavis non effectué. L'employeur sera ainsi dispensé de verser l'indemnité de préavis correspondante.

Article 38

Indemnité de licenciement

Conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail, les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, au sens de l'article 23 de la présente convention, ont droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum de licenciement calculée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à :

- 20 % de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 5 années ;
- plus 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ;
- au-delà de 10 ans, plus 2/15 de mois de salaire pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse, celui des 3 derniers mois.

Dans le cas de licenciement pour motif économique :

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus et justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il recevra en plus une majoration forfaitaire égale à 1 mois de salaire brut.

Article 39

Rupture conventionnelle

Conformément aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle.

A compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

Article 40

Départ à la retraite

Le salarié ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise, atteignant l'âge lui permettant de faire liquider sa pension de vieillesse peut décider de rompre son contrat de travail et bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite versée par l'employeur.

Il doit, dans ce cas, avertir son employeur et respecter un préavis équivalent à celui prévu en cas de licenciement.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 3 derniers mois.

L'employeur appliquera les dispositions légales en vigueur lors de la mise à la retraite d'un salarié.

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 38.

Article 41

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte Attestation pour Pôle emploi

Toute rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié le certificat de travail contenant exclusivement les mentions suivantes :

- les nom, prénom et adresse du salarié ;
- le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, le code NAF et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise ;
- la date d'entrée ;
- la date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées ;
- l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF.

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Conformément à l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié l'attestation pour Pôle emploi lui permettant de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage, au moment de la rupture du contrat de travail. Cette attestation sera remise au moment de la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL

Article 42

Temps partiel

Il est rappelé que le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle. Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

Définition et durée du contrat à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L. 3123-14 du code du travail.

La durée du contrat de travail à temps partiel doit être inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail de l'entreprise.

Afin que le salarié concerné puisse bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur proposera un contrat de travail d'une durée minimale de 22 heures hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure.

L'employeur aura préalablement informé le salarié et recueilli par un écrit, autre que le contrat de travail, l'accord de celui-ci d'accepter un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures hebdomadaires.

Les limites au recours au travail à temps partiel entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.

Répartition de la durée du travail, modification et délai de prévenance

Le contrat de travail est écrit, il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle.

Toute modification de la répartition de la durée du travail devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Le refus du salarié d'accepter une modification de la répartition des horaires de travail prévus par son contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque la modification n'est pas compatible avec les cas suivants :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Recours aux heures complémentaires

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : le salarié peut donc en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 30 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident du travail, ou en cas d'absences prévues à l'article 48 de la présente convention, les heures complémentaires pourront être portées au tiers de la durée initialement prévue au contrat.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

A tout moment, le salarié peut dénoncer par écrit cet accord, en respectant un délai de prévenance de 7 jours et revenir au nombre d'heures complémentaires prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De même, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement, si la demande lui est faite moins de 3 jours avant la date prévue pour leur accomplissement.

Chaque heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée au contrat devra donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Intégration de l'horaire réel

Si l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé, à la demande de l'employeur, 2 heures au moins par semaine, sur une période consécutive de 12 semaines ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire prévu dans son contrat de travail initial, l'employeur devra modifier le contrat de travail.

Sous réserve d'un délai de 7 jours et de l'acceptation par le salarié, la différence entre l'horaire initialement prévu et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le nombre maximum de semaines au cours desquelles des heures complémentaires pourront être effectuées ne pourra être supérieur à 12 semaines sur l'année civile sauf accord écrit du salarié.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement, c'est-à-dire le différentiel entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement réalisées.

Coupures dans la journée de travail

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérée ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Chaque salarié bénéficiera d'une pause rémunérée, considérée comme du temps de travail effectif, forfaitisée à raison de 3 minutes par heure travaillée. Elle ne peut être accolée au temps de repas ni avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Pendant cette pause, le salarié reste à la disposition et sous le contrôle de l'employeur. Ce temps de pause rémunéré ne s'ajoute pas au temps de pause déjà institué dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel travaillant dans une entreprise dont l'activité relève de la photographie à caractère événementiel et les salariés à temps partiel employés dans les entreprises de filmage, compte tenu des exigences propres à l'activité exercée, pourront se voir proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail. En tout état de cause, la coupure ne pourra être d'une durée supérieure à 5 heures.

Chaque salarié à temps partiel se voyant proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail bénéficiera d'une prime dont la valeur monétaire est équivalente à 3 minutes par heure travaillée.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, il sera également tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre les heures prévues au contrat de travail et les heures réellement effectuées.

Garanties individuelles

En application de l'article L. 3123-11, le salarié employé à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers notamment, dans le domaine des qualifications, rémunérations et du développement de carrière.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé, soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet et le salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficiera d'un droit prioritaire pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Sa demande devra être formulée par écrit. Et en cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par écrit dans l'attente d'une autre possibilité.

En cas de mise à la retraite dans le délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps plein en temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée, pour cette année sur la base du salaire à temps plein.

Garanties collectives

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque l'entreprise offre ses emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elle doit veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emploi au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise doit afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Conformément à l'article L. 2323-51 du code du travail, chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre au salarié souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

Article 43

Travail de nuit

La rémunération de chaque heure de travail effectuée exceptionnellement la nuit (entre 21 heures et 6 heures) sera majorée de 50 %.

Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, à la majoration pour heures supplémentaires et payée comme telle.

Les employés effectuant au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant sera au moins égal à trois fois le minimum horaire garanti fixé réglementairement.

Article 44

Travail du dimanche

Les salariés exceptionnellement amenés à travailler le dimanche conformément à l'article L. 3132-27 du code du travail bénéficient d'un repos compensateur équivalent en temps et d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article 45

Travail des jours fériés

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1^{er} Mai.

Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou 3 jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour, sous réserve de l'application de l'article L. 3121-22.

CHAPITRE VIII

REPOS ET CONGÉS

Article 46

Congés payés

Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables par an.

Etant précisé que si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé, il entraînera la prolongation.

L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du 1/10, soit la règle dite du maintien de salaire.

L'allocation dont bénéficient les travailleurs à domicile au titre des congés payés est fixée à 10 % de leur rémunération.

Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi stabiliser l'emploi dans certaines entreprises saisonnières, les congés payés pourront être pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ai reçue l'agrément du salarié. En cas de fractionnement des congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

Article 47

Autorisations d'absences pour raisons personnelles

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes, non inclus les jours de repos hebdomadaire :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 5 jours ;
- congé de naissance : 3 jours de paternité + 11 jours pour chaque naissance survenue au foyer et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, belle-mère, beau-père, belle-sœur et beau-frère : 3 jours ;
- décès des grands-parents : 1 jour.

Eventuellement à ces délais s'ajoutent, sur justification, une durée égale au temps du parcours (durée non rémunérée).

Les salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité sont assimilés à des salariés mariés pour le bénéfice de ces dispositions.

Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues par la législation en ce qui concerne la rémunération du 1^{er} Mai.

Un congé non rémunéré de 3 jours est accordé à tout salarié sans condition d'ancienneté ou d'effectif dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

La durée du congé peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. En accord avec l'employeur, le salarié pourra décider d'imputer sur ces congés payés restants la durée des congés pour enfant malade.

Article 48

Travail des femmes. – Maternité. – Adoption

Le statut des femmes en état de grossesse est conforme aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de grossesse.

La salariée à qui est confiée un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a droit, sur présentation à l'employeur du document délivré par le service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée, de suspendre son contrat de travail, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

Dans ce cas, la salariée devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque les deux conjoints travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à l'autre conjoint.

La mère allaitant aura droit pendant 1 an à compter de l'accouchement à s'absenter 1 heure par jour, après présentation d'un certificat médical le constatant.

Dans les entreprises ayant plus de 25 salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, la salariée percevra, au début du congé de maternité, tel qu'il est prévu par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire équivalant à 1 mois de salaire, aucune déduction de prestation de sécurité sociale ou autre n'étant effectuée : les avantages obtenus au moment de son départ en congé de maternité lui demeureront acquis.

A la demande de la salariée ou de l'employeur, après avis conforme du médecin du travail, l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sera possible, à condition que son état de santé médicalement constaté l'exige et si l'organisation du travail et de l'entreprise le permet.

A partir du 4^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après son horaire de travail habituel et à sortir le soir 1/4 d'heure avant son horaire de travail habituel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CADRES

Article 49

Champ d'application

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, et dont le coefficient est égal ou supérieur à 320, à l'exception des cadres dirigeants.

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute classification (employés, cadres, maîtrise) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;
- les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 50

Contrat de travail

Des clauses différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être inscrites dans le contrat de travail d'un cadre.

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du travail du cadre.

Article 51

Période d'essai

La période d'essai prévue à l'article 15 des clauses générales ne pourra excéder 4 mois pour les cadres. Toutefois, cette période pourra être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé des deux parties et remis à l'intéressé, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

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

Article 52

Rémunération

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à sa fonction. La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

Article 53

Changement de résidence. – Mobilité

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des clauses générales s'appliqueront au personnel d'encadrement.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise et/ou ne nécessitant pas de changement de résidence.

Article 54

Indemnisation du fait de maladie

Tout cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du 4^e jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise 100 % de son salaire pendant les 45 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

Article 55

Régime de prévoyance

En complément de l'adhésion obligatoire de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par l'accord interprofessionnel du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur), les cadres bénéficient d'une couverture spécifique prévue par l'accord du 5 décembre 2002.

Article 56

Accident du travail ou maladie professionnelle

Les dispositions relatives à l'indemnisation du fait de maladie sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt.

Article 57

Préavis

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à 3 mois pour les membres du personnel d'encadrement.

Le préavis part de la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période de préavis réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le membre du personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération en cas de licenciement seront fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du membre du personnel d'encadrement.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

Article 58

Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ à la retraite est versée dans les conditions fixées à l'article 41 des clauses générales.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 3/20 de mois par année de présence.

Article 59

Clause de non-concurrence

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et faire l'objet d'une contrepartie financière et doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 60

Commission nationale paritaire d'interprétation

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire d'interprétation commune à toutes les parties. Cette commission pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application seront soumis par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire.

Cette commission sera composée en nombre égal de représentants, employeurs et de salariés, désignés par chacune des parties signataires de la convention. Les parties contractantes s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de soumettre à la procédure d'interprétation, les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention.

A cet effet, la commission paritaire est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre doit exposer succinctement les motifs du différend ou la demande d'interprétation. La commission paritaire se réunit dans un délai qui ne peut excéder 21 jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

La commission donne aux parties son interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation devront être établis par la commission séance tenante, et seront notifiés sans délai aux parties intéressées.

Article 61

Dispositions finales

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention et prendront toutes les mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 62

Dépôt. – Extension

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé à la direction générale du travail, bureau RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des parties contractantes. Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension des présentes dispositions conventionnelles, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CFP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

ANNEXE

Tableau prime d'ancienneté

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ dans le contrat	MONTANT PRIME d'ancienneté = % × salaire minimum conventionnel
3 ans	2,00
4 ans	2,50
5 ans	3,50
6 ans	4,00
7 ans	4,50
8 ans	5,00
9 ans	5,50
10 ans	6,50
11 ans	7,00
12 ans	7,50
13 ans	8,00
14 ans	9,00
15 ans	10,00