

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/25 DU 12 JUILLET 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 25.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/25

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 3 du 4 février 2014 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance.....	4
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 59 du 28 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} mai 2014.....	6
Architecture (entreprises [La Réunion]) : accord du 10 mars 2014 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014.....	9
Banque : procès-verbal de désaccord du 28 mars 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014.....	11
Chaussure (industrie [ouvriers, employés]) : accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2014.....	14
Chaussure (industrie [ETAM, cadres]) : accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	17
Chimie (industries) : accord du 29 avril 2014 relatif à la réécriture à droit constant de la convention collective.....	21
Esthétique : avenant n° 6 du 13 février 2014 relatif à la modification de l'article 12 « Maladie. – Maternité. – Accident ».....	23
Golf : avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif à la recodification des articles du code du travail.....	27
Golf : avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif à la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres ».....	33
Golf : avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au régime complémentaire de frais de santé.....	36
Hôtellerie de plein air : accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel.....	39
Métallurgie (Aisne) : procès-verbal du 25 avril 2014 de la commission d'interprétation.....	50
Métallurgie (Ardennes) : accord du 14 mai 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014.....	52
Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 25 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point pour l'année 2014.....	56
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 23 avril 2014 portant révision de la convention collective.....	63

Métallurgie (Vienne) : avenant du 15 mai 2014 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective pour l'année 2014.....	98
Navigation de plaisance (entreprises) : accord du 17 avril 2014 relatif à la couverture de frais de santé.....	100
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 21 mars 2014 relatif au contrat de génération	102
Papiers-cartons (distribution [OETAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 5 du 14 mars 2014 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} février 2014.....	111
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant n° 1 du 13 mai 2014 relatif au temps partiel	114
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	117
Transports routiers : avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement	121

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**AVENANT N° 3 DU 4 FÉVRIER 2014
À L'ACCORD DU 27 MARS 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1450728M

IDCC : 1412

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord prévoyance du 27 mars 2006 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

L'article 3 « Participants » est modifié comme suit :

« Les salariés bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés sous contrat de travail dès leur embauche. »

L'article 7 est désormais intitulé « Garanties complémentaires pour les cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ».

Article 2

Formalités administratives

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFCCA.

Syndicats de salariés :

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**AVENANT N° 59 DU 28 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} MAI 2014**

NOR : ASET1450727M
IDCC : 1412

Entre :

La SNEFCCA,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 4

Clause de revoyure

A titre exceptionnel, les partenaires sociaux conviennent de se revoir en septembre 2014 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention collective nationale relatif à l'astreinte reste fixée à 10,20 €.

Article 6

Conformément à l'article 3.6 de la convention collective nationale, modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,667 heures)	FORFAIT ANNUEL heures (base 1 607 heures)	FORFAIT ANNUEL jours (218 jours)
I	A	176	1 475,42		
	B	181	1 482,42		
	C	186	1 489,42		
II	A	195	1 496,42		
	B	205	1 503,42		
	C	210	1 510,42		
III	A	225	1 517,42		
	B	235	1 553,31		
	C	245	1 620,01		
IV	A	260	1 717,89		
	B	280	1 849,14		
	C	300	1 981,44		
V	A	320	2 100,84		
	B	340	2 231,01		
	C	365	2 395,59		
VI (*)	A	370	2 084,84	25 018,08	28 770,79
	B	375	2 233,30	26 799,60	30 819,54
	C	380	2 393,34	28 720,08	33 028,09
VI	A	390	2 549,87	30 598,44	35 188,21
	B	430	2 842,95	34 115,40	39 232,71
	C	460	3 149,36	37 792,32	43 461,17
VII	A	500	3 506,32	42 075,84	48 387,22
	B	600	3 983,29	47 799,48	54 969,40
	C	700	4 722,47	56 669,64	65 170,09
(*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir l'article 10.2 de la convention collective nationale).					

Valeur des points pour le calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

– ancienneté : 4,94 € ;

– astreinte : 10,20 €.

Fait à Paris, le 28 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 10 MARS 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2014
(LA RÉUNION)

NOR : ASET1450734M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FNCB SYNATPAU CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,40 € pour l'ensemble de la région de La Réunion, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Saint-Denis, le 10 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 28 MARS 2014
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450723M
IDCC : 2120

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'est engagée.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à deux reprises les 10 décembre 2013 et 20 janvier 2014.

Elles constatent, au terme de la réunion du 20 janvier 2014, l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des deux parties.

I. – Etat des propositions respectives

Les propositions de la délégation patronale :

Evolution des salaires minima (art. 42.2 de la CCB)

Augmentation des salaires minima, tous niveaux et anciennetés confondus, de 1 % au 1^{er} janvier 2014.

Mesures au titre de l'égalité femmes-hommes

1. Actions favorisant la mixité des métiers

Pour agir sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il y a lieu de prendre également en compte la mixité des métiers. En conséquence, la branche, après avoir examiné sur 5 ans, de 2008 à 2012, la répartition des femmes et des hommes par métiers repères et son évolution, propose :

- d'intégrer, dans les études métiers, menées par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, les données sur la mixité ;
- de constituer, au sein de l'observatoire, un groupe technique paritaire en charge des travaux sur l'évolution de la mixité au sein des métiers repères, afin de proposer toutes actions permettant de l'améliorer.

2. Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération non justifiés

Mesures au niveau des entreprises

Les employeurs, en application de l'avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, communiquent, à l'occasion de la transmission des données du rapport de situation comparée, les informations concernées, à savoir, pour les principaux emplois types ou fonctions qu'ils auront identifiés, par genre, le salaire de base et la rémunération variable.

Mesures au niveau de la branche professionnelle

La branche constate des évolutions positives et incite les entreprises à poursuivre leurs actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération non justifiés.

Par ailleurs, la branche examinera avec attention le résultat des travaux du groupe technique paritaire sur l'analyse des indicateurs portant sur les rémunérations et les écarts de salaires des sept métiers repères du rapport femmes-hommes de la profession bancaire, afin de décider de modifications éventuelles.

Les propositions des organisations syndicales :

Fédération CFDT banques et assurances :

- augmenter de 3 % les minima de branche, afin de rattraper les salaires réels et l'inflation. La CFDT récusé la comparaison entre le montant du Smic et celui des minima de la branche professionnelle, le Smic correspondant à la rémunération de salariés non qualifiés ;
- poursuivre l'instauration de nouveaux minima afin que tous les niveaux de la classification soient couverts par la revalorisation des minima quelle que soit l'ancienneté ;
- instaurer un salaire minimum supérieur au plafond de la sécurité sociale pour les cadres de 50 ans et plus ;
- au titre de l'égalité professionnelle, revoir la rédaction de l'avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque qui a été acté dans l'accord salarial du 24 novembre 2008.

Cette demande doit permettre de lever toute ambiguïté car les établissements ne communiquent toujours pas aux représentants du personnel les informations prévues par cet avenant.

Fédération CFTC banques :

- augmenter les minima de 4 à 5 % pour se rapprocher des salaires réels, dans la même optique de ce qui a été fait dans les accords précédents ;
- activer l'article 42.3 de la convention collective de la banque portant sur les salaires réels, afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance :

La CGT ne souhaite pas avancer de propositions concrètes pour ne pas participer à ce simulacre de négociation. Toutefois, elle tient à préciser que faire référence à l'inflation pour décider de l'augmentation des minima n'a pas de sens ; cette approche va aggraver l'écart entre les minima et les salaires réels.

Fédération des employés et cadres FO :

- activer l'article 42.3 de la convention collective de la banque portant sur les salaires réels, afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, notamment en l'absence d'accord salarial dans les entreprises ;

- augmenter les grilles des minima de 5 % en une ou plusieurs fois pour qu'ils ne décrochent pas de la réalité ;
- instaurer un salaire minimum pour les techniciens de 23 000 € et pour les cadres de 37 000 €, en lien avec le plafond de la sécurité sociale ;
- porter le taux de la GSI à 5 % de façon pérenne, afin d'éviter le calcul année par année ;
- au titre de l'égalité professionnelle, si FO note les progrès accomplis mais qui peuvent être en lien avec les départs à la retraite, elle demande des engagements plus forts et concrets ;
- prendre en charge les frais de transport des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail de la même façon pour Paris et la province ;
- en cas d'attribution de primes, les accorder également aux alternants.

Syndicat national de la banque et du crédit SNB CFE-CGC :

Activer l'article 42.3 de la convention collective de la banque portant sur les salaires réels. Même si l'on tient compte du contexte économique, il est nécessaire de préserver le pouvoir d'achat des salariés. Le SNB s'interroge sur l'intérêt d'une négociation de branche.

II. – Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicats de salariés :

FSPBA CGT ;

FBA CFDT ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450729M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

Le SNCP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux ouvriers et aux employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1^{er} janvier 2014 conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 445,38
138	1 467,00
145	1 472,00
155	1 485,00
170	1 499,00
185	1 510,00
196	1 516,00

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratier sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

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

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 4

Egalité de rémunération

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

**ACCORD DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450732M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

Le SNCP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2014 sont définies conformément au tableau ci-après.

ETAM
dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle minimale
200	19 073
212	19 463
220	20 134
245	22 223
253	22 903
270	24 379
290	26 149
340	30 575

Cadres

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION annuelle minimale
1	100	26 503
	105	27 714
	110	29 011
2	120	31 606
	130	34 201
3	133	34 980
	166	43 541
	200	52 361

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2014 et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 4

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

- a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
 - des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
 - des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.
- b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :
- d'un changement de classement ;
 - d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.
- c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 5

Egalité de rémunération

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 6

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 29 AVRIL 2014
RELATIF À LA RÉÉCRITURE À DROIT CONSTANT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450719M
IDCC : 44

PRÉAMBULE

La convention collective nationale des industries chimiques a été conclue en 1952 avec la mise en place, en 1955, de dispositions spécifiques aux différentes catégories professionnelles. D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale des industries chimiques conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire. Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1^{er}

Objectif poursuivi par les parties signataires

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

La conclusion de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener. Ils se fixent comme objectif d'aboutir, d'ici au 30 juin 2015, à une réécriture à droit constant de la convention collective et des accords qui l'ont complétée.

Dans le cas où, après l'adoption de la future convention, une disposition apparaîtrait ne pas être conforme à la notion de droit constant, les parties signataires s'engagent à la réécriture de cette disposition.

Article 2

Définition de la réécriture à droit constant

Le travail effectué vise à supprimer les dispositions illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de regrouper dans un texte unique l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des industries chimiques : clauses communes, avenants catégoriels, accords collectifs subséquents, avis interprétatifs de la commission nationale pari-

taire d'interprétation. Ce texte unique visera à intégrer l'ensemble des dispositions précitées dans des chapitres thématiques, tout en préservant les spécificités de chacun des avenants catégoriels.

Seules les dispositions des accords ayant valeur normative ou contractuelle seront intégrées dans la future convention collective. Les préambules de ces accords et les éléments de contexte sans valeur normative ou contractuelle conserveront quant à eux une valeur informative. Il conviendra de se référer aux accords auxquels ils se rapportent en cas de difficultés d'interprétation.

Les dispositions de la future convention se substitueront à la convention collective de 1952, à ses avenants et à l'ensemble des accords collectifs subséquents. Seuls les accords qui doivent subsister en tant que tels, en raison de dispositions légales, pour que leurs dispositions demeurent applicables seront maintenus en tant que tels et annexés à la future convention.

Certaines dispositions de la convention collective sont issues d'accords qui n'ont pas été signés par l'ensemble des fédérations patronales et syndicales. Afin de rester à droit constant, la distinction entre les différentes dispositions applicables suivant la signature ou non des accords par les fédérations patronales et syndicales sera conservée. L'intégration dans la nouvelle convention collective des accords actuellement en vigueur n'impliquera pas leur approbation rétroactive par les non-signataires.

Article 3

Méthode de travail

Les parties signataires du présent accord, réunies en commission paritaire plénière, décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant cinq représentants par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Le groupe technique paritaire se réunira une fois par mois en vue de réaliser la réécriture à droit constant de la convention collective. A cette fin, chaque organisation syndicale disposera d'une journée préparatoire et de conclusion. A ce titre, les participants pourront prétendre à l'indemnisation y afférente.

La commission paritaire plénière se réunira au moins une fois par trimestre afin d'examiner les travaux du groupe technique paritaire et de négocier sur les points posant des difficultés d'interprétation.

A l'issue des travaux du groupe technique paritaire, la commission paritaire plénière sera saisie du projet de convention collective.

Fait à Puteaux, le 29 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNIEEC ;
CSP ;
FIPEC ;
CSR ;
FNCG ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 6 DU 13 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 12
« MALADIE. – MATERNITÉ. – ACCIDENT »

NOR : ASET1450722M

IDCC : 3032

Entre :

La FIEPPEC ;

La CNAIB ;

L'UNIB ;

L'UPB,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 12 de la convention collective est remplacé par le texte suivant :

« Article 12

Maladie. – Maternité. – Accident

1. Indemnisation de la maladie et de la maternité

Le personnel qui ne pourra se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit devra en avvertir son employeur aussitôt que possible. Il devra faire parvenir dans un délai maximum de 48 heures l'arrêt de travail, décidé par le médecin, indiquant la durée prévue de l'arrêt. Il en sera de même en cas de prolongation de cet arrêt de travail.

A défaut de justification, l'employeur pourra adresser un courrier au salarié le mettant en demeure de justifier son absence dans un délai de 8 jours.

La garantie des ressources et le régime de prévoyance sont définis au chapitre « Prévoyance ».

2. Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur. Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir transmis à l'employeur le justificatif de l'arrêt dans les conditions fixées au 1 ;
- bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats de l'Union européenne ou l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

Les rémunérations des salariés absents pour maladie ou accident seront garanties dans les conditions suivantes :

(En jours.)

MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté	1 ^{re} période 90 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes	2 ^e période 80 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
A partir de 31 ans	90	90

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par l'organisme de prévoyance selon les modalités fixées par le régime de prévoyance défini en annexe de la présente convention.

Avec un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie courante.

Sans délai de carence en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

La période des 12 mois de versement des indemnités s'apprécie, pour chaque jour d'arrêt de travail, de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

En cas d'arrêts de travail successifs, la durée totale d'indemnisation ne peut pas dépasser les durées maximales prévues ci-dessus.

En cas d'absence continue chevauchant 2 années civiles, l'indemnisation par l'employeur est maintenue jusqu'à épuisement des droits de l'exercice échu.

3. Travail des femmes. – Maternité. – Allaitement

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1 demi-heure et, à partir du sixième mois révolu, de 1 heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Sous réserve d'en aviser leur employeur 1 semaine au moins à l'avance, lorsque c'est possible, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

4. Congé de maternité. – Adoption. – Congé de paternité Congé parental d'éducation

En cas de maternité, la femme a le droit de suspendre le contrat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

En cas d'adoption, ce même droit est ouvert conformément aux dispositions légales des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Le père bénéficie quant à lui d'un congé de paternité dans les conditions légales en vigueur. Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariées qui en feront la demande par pli recommandé avec avis de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. A compter de cette date, elles auront pendant 2 ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle. Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Ces dispositions sont applicables aux pères, qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation s'appliqueront conformément à la loi et aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ; toutefois, le salarié pourra opter pour un travail à temps partiel.

5. Conditions de travail. – Hygiène et sécurité

Toutes les conditions concernant l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements visés par le champ d'application de la présente convention seront réglées conformément aux textes en vigueur ou à venir. Chaque établissement pourra le préciser dans un règlement intérieur.

L'employeur ne peut exiger de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement qu'à la condition de la procurer et d'en assurer l'entretien à ses frais. Dans ce cas, celle-ci demeurera la propriété de l'employeur.

Les employeurs doivent fournir à leur personnel le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution du travail et doivent en assurer l'entretien.

Article 2

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant le jour de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 61 DU 30 AVRIL 2014

RELATIF À LA RECODIFICATION DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL

NOR : ASET1450730M

IDCC : 2021

PRÉAMBULE

Suite à la recodification du code du travail en 2008, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du golf ont souhaité, par le présent avenant, mettre à jour les références aux articles du code du travail cités dans ladite convention collective nationale.

Article 1^{er}

Recodification des articles du code du travail

L'article 3.1 « Liberté d'opinion et liberté civique » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots : « un syndicat constitué en vertu du livre III du code du travail » sont remplacés par : « un syndicat constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail ».

Au troisième alinéa : « à l'article L. 122-45 du code du travail » est remplacé par : « aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail ».

L'article 3.3.1 « Désignation » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « l'article L. 412-11 dernier alinéa du code du travail » est remplacé par : « l'article L. 2143-6 du code du travail ».

L'article 3.4.1 « Election » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 421-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 2312-8 du code du travail ».

L'article 3.5 « Comité d'entreprise » est modifié comme suit :

« L. 431-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « L. 2321-1 et suivants du code du travail ».

L'article 3.6.2 « Composition et élection de la délégation publique » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « l'article R. 423-1-1 » est remplacé par : « l'article R. 2314-3 ».

Au sixième alinéa : « art. L. 431-3 » est remplacé par : « art. L. 2313-13 ».

L'article 4.1 « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 140-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3221-2 du code du travail ».

L'article 4.5.2 « Le reçu pour solde de tout compte » est modifié comme suit :

« L. 122-17 du code du travail » est remplacé par : « L. 1234-20 du code du travail ».

L'article 4.6 « Travailleurs handicapés » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa : « aux articles L. 323-8 et L. 323-8-1 » est remplacé par « aux articles L. 5212-6, L. 5212-7, L. 5212-8, L. 5212-17, R. 5212-14 et R. 5212-15 du code du travail ».

L'article 5.1.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

Au douzième alinéa : « articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail ».

Au treizième alinéa : « articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail » est remplacé par « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail ».

L'article 5.1.2 « Heures supplémentaires » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « à l'article L. 223-4 du code du travail » est remplacé par : « aux articles L. 3121-11 et suivants du code du travail ».

Au quatrième alinéa : « L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « L. 3121-22 du code du travail ».

L'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur légal » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 212-5-1 du code du travail » est remplacé par : « L. 212-5-1 ancien du code du travail ».

L'article 5.2.2.1 « Mise en place des horaires » est modifié comme suit :

Au sixième alinéa : « L. 212-4-7 du code du travail » est remplacé par : « L. 3123-7 du code du travail ».

L'article 5.2.3 « Temps partiel modulé » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 212-4-6 du code du travail » est remplacé par : « L. 212-4-6 ancien du code du travail ».

L'article 5.2.4.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa : « art. L. 212-4-14 du code du travail » est remplacé par « art. L. 3123-36 du code du travail ».

L'article 5.2.4.2 « Modalités » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « art. 212-4-13 C » est remplacé par : « art. L. 3123-35 du code du travail ».

Au cinquième alinéa : « L. 212-4-14 du code du travail » est remplacé par : « L. 3123-36 du code du travail ».

L'article 5.3 « Pauses » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa : « L. 220-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3121-33 du code du travail ».

L'article 5.4 « Amplitude » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa : « L. 213-9 du code du travail » est remplacé par : « L. 3164-1 du code du travail ».

L'article 5.5 « Repos hebdomadaire » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « à l'article L. 220-1 » est remplacé par : « aux articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail ».

Au deuxième alinéa : « L. 221-5 du code du travail » est remplacé par « L. 3132-3 du code du travail ».

L'article 5.7.1.3 « Les cadres autonomes » est modifié comme suit :

« l'article L. 212-15-1 » est remplacé par : « l'article L. 3111-2 » et « l'article L. 212-15-2 » est remplacé par : « l'article L. 3121-39 ».

L'article 5.7.2.3 « Les cadres autonomes. – Mise en place d'un forfait jours » est modifié comme suit :

Au septième alinéa : « de l'article L. 212-15-3-III du code du travail » est remplacé par : « des articles L. 3121-45 et suivants, L. 3171-3 et D. 3171-16 du code du travail ».

L'article 6.2.1 « Modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale » est modifié comme suit :

Au paragraphe A.3, septième alinéa : « L. 212-8, premier alinéa » est remplacé par : « L. 212-8 ancien premier alinéa, du code du travail » ;

Au paragraphe A.7, cinquième alinéa : « art. L. 124-2-1-3° et L. 128 et D. 121-2 et D. 124-2 » est remplacé par : « art. L. 1251-6-3, D. 1242-1 et D. 1251-1 ».

L'article 6.2.2 « Modulation du temps de travail dans les entreprises disposant de représentation syndicale » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3252-2, L. 3252-3, R. 3252-2, R. 3252-3 et R. 3252-4 du code du travail ».

L'article 8.2 « Absences pour représentation syndicale » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « article L. 132-17 du code du travail » est remplacé par : « articles L. 2232-3 et L. 2232-8 du code du travail ».

L'article 8.4 « Absences pour formation économique, sociale et syndicale » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « L. 3142-7 et suivants du code du travail ».

L'article 9.3 « Répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« L. 952-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 6332-3 et suivants du code du travail ».

« R. 952-4 » est remplacé par : « R. 952-4 ancien ».

« L. 951-1-II » est remplacé par : « L. 6361-14 ».

L'article 9.7 « Congé individuel de formation » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 931-1 et suivants » est remplacé par : « L. 6322-1 et suivants ».

Au troisième alinéa : « à l'article L. 931-4 » est remplacé par : « aux articles L. 6322-8 et L. 6322-9 du code du travail ».

L'article 9.10.4.4 « Rémunération » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, au sein de la note (1) : « L. 981-5 et D. 981-1 » est remplacé par : « L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-18 ».

L'article 9.11 « Observatoire des métiers du golf » est modifié comme suit :

« R. 964-16-1 (5°) du code du travail » est remplacé par : « R. 964-16-1 (5°) ancien du code du travail ».

L'article 10.3 « Révision des éléments de salaire » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 132-27 à L. 132-29 » est remplacé par : « L. 2242-1 et suivants ».

Article 2

Modification des terminologies

L'article 3.2 « Droit syndical » est modifié comme suit :

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue conformément aux dispositions légales. »

L'article 3.2.1 « Sections syndicales » demeure inchangé.

Le premier alinéa de l'article 3.4.2 « Rôle » est modifié comme suit :

« Les délégués du personnel ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection ouvrière, à l'application du code du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

Le premier alinéa de l'article 3.6.4 « Suppression de la délégation unique » est modifié comme suit :

« Dans le cas où l'effectif devient durablement inférieur à 50 salariés, le rôle du comité d'entreprise de la délégation unique vient à disparaître au terme du mandat ; dans ce cas, les règles applicables en matière de dissolution d'un comité d'entreprise doivent être respectées. La suppression du comité d'entreprise au sein de la délégation unique est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; à défaut d'accord, cette décision peut être prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »

L'article 4.2.2.3 « Rupture de la période d'essai », *a* « Obligation de prévenance par l'employeur », est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter les délais suivants :

- 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. »

Le troisième alinéa de l'article 4.4.3.1 « Départ à la retraite » est modifié comme suit :

« Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle plafonnée à trois fois le salaire mensuel brut (salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement conventionnel). »

Le quatrième alinéa de l'article 4.4.4.2 « Les procédures légales de licenciement de salariés protégés » est modifié comme suit :

« Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspection du travail est saisie directement. »

Le dernier alinéa de l'article 4.4.4.4 « L'indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« L'indemnité conventionnelle de licenciement est exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS dans les limites légales. Elle n'est pas imposable dans les limites légales. »

Le premier alinéa de l'article 4.4.5.1.1 « Entretiens » est modifié comme suit :

« La rupture conventionnelle est subordonnée à plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister. »

L'article 4.4.5.1.2 « Signature d'un formulaire d'homologation » est modifié comme suit :

« Un formulaire de demande d'homologation doit être signé concomitamment par l'employeur et le salarié. Il est établi en trois exemplaires, dont un sera envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où est établi l'employeur. »

L'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur légal » devient l'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur obligatoire » et est modifié comme suit :

« Au repos compensateur de remplacement s'ajoute, le cas échéant, le repos compensateur obligatoire défini par les dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ainsi ce repos compensateur obligatoire est calculé comme suit :

Dans les entreprises d'au plus 10 salariés : heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures, la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures, la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires, au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

Ce repos est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée. Chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée. Lorsque l'obligation de respecter le délai de 6 mois aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période du 1^{er} juillet au 31 août pendant laquelle il ne peut être pris, le délai de 6 mois se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci. Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, des heures de repos compensateur obligatoire prises ainsi que des crédits d'heures correspondants disponibles devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paie du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lesquels ils doivent être pris. »

L'article 7.1.2 « Durée minimale du travail » (conditions d'ouverture des congés payés) est supprimé.

L'article 7.1.3 « Travail effectif » devient l'article 7.1.2 « Travail effectif ».

Article 3

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

Fait à Levallois-Perret, le 30 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GFGA ;
GEGE.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 62 DU 30 AVRIL 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 5.7
« TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES »

NOR : ASET1450737M
IDCC : 2021

Entre :

La GFGA ;

La GEGF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »

L'article 5.7 « Temps de travail des cadres » est modifié comme suit :

« 5.7.1. Définition des différentes catégories de cadres

5.7.1.1. Cadres dirigeants

Il s'agit des seuls cadres qui participent à la direction de l'entreprise et qui, cumulativement :

- assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur temps de travail ;
- sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

5.7.1.2. Cadres intégrés dans une équipe

Il s'agit des cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe, de l'atelier ou du service auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être déterminée.

5.7.1.3. Cadres autonomes

Il s'agit des autres catégories des cadres qui ne sont visés ni par l'article L. 3111-2 ni par l'article L. 3121-39 du code du travail. Il s'agit des cadres dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils exercent des activités notamment au niveau de la gestion d'un golf, de l'entretien d'un terrain ou de l'enseignement.

5.7.2. Incidences en matière de durée du temps de travail

5.7.2.1. Cadres dirigeants

Les dispositions relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas à cette catégorie de salariés.

En revanche les dispositions relatives aux congés payés, aux congés non rémunérés et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail leur sont applicables.

5.7.2.2. Cadres intégrés

Les dispositions relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail des cadres intégrés à une équipe sont identiques à celles appliquées aux membres de ladite équipe.

5.7.2.3. Cadres autonomes. – Mise en place d'un forfait en jours

Un régime de forfait en jours est appliqué aux cadres autonomes.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit (elle est incluse ou annexée au contrat de travail) et rappelle explicitement les dispositions ci-après.

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi (soit pour 2014 : 218 jours) pour une année complète d'activité. L'année de référence fixée s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés supplémentaires mis en place de façon conventionnelle (jours de fractionnement, jours pour événements familiaux) ou par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

En contrepartie de l'application du régime du forfait en jours, les cadres autonomes ne pourront avoir une rémunération globale brute annuelle inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale. On entend par rémunération globale l'ensemble des éléments de salaires soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire notamment le salaire de base, la prime d'ancienneté, les avantages en nature (logement, repas, etc.), les primes d'objectifs, etc.

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail consécutifs au maximum et un repos de 35 heures au minimum).

Un planning annuel prévisionnel est établi. Un suivi et une déclaration mensuelle indiquant les jours et demi-journées travaillés et non travaillés, leurs positionnements et leurs qualifications, sont transmis auprès du service en charge de la gestion du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien a pour objet de faire un bilan. Celui-ci porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Ce bilan donne lieu à un compte rendu écrit et pourra éventuellement déboucher sur des décisions si un ou des dysfonctionnements sont constatés.

La prise de jours d'ARTT pourra être organisée par journée ou demi-journée, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées seront répartis

dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause, 50 % des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie. Un suivi des prises et décomptes de jours d'ARTT sera effectué par le service du personnel ou la direction, qui centralisera les demandes ; toute demande devra être validée par un supérieur hiérarchique.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel conventionnel défini ci-dessus, le salarié bénéficie, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit d'autant le plafond de jours travaillés de l'année durant laquelle ils sont pris.

5.7.3. Mention dans le contrat de travail

La catégorie de cadre et les dispositions relatives à la durée du travail applicables doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou, au besoin, par avenant pour les contrats antérieurs. »

Article 2

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

Fait à Levallois-Perret, le 30 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

**AVENANT N° 63 DU 30 AVRIL 2014
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1450738M

IDCC : 2021

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (ANI), transposé dans l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a modifié le régime juridique de la portabilité institué par l'ANI du 11 janvier 2008.

La portabilité des garanties permet aux salariés, en cas rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de conserver, pour une durée limitée, la couverture complémentaire collective santé et prévoyance dont ils bénéficiaient précédemment dans l'entreprise.

Cette consécration dans un texte de loi a de fortes conséquences sur son champ d'application. Cette loi a inscrit la portabilité dans le code de la sécurité sociale, ce qui la généralise à tous les employeurs, quels que soient leur effectif ou leur activité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Le présent avenant a pour objectif de modifier le dispositif de portabilité des droits conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Les dispositions du présent avenant modifient l'article 11.3.6 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

L'article 11.3.6 est rédigé comme suit :

« Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

11.3.6.1. Possibilité de maintien des droits pendant un délai maximum de 12 mois (portabilité des droits, art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu (hors cas de licenciement pour faute lourde) gardera, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé appliquées dans son ancienne entreprise, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir été affilié au présent régime avant la rupture de son contrat de travail ;
- être pris en charge par Pôle emploi.

Les ayants droit du salarié couverts par le présent régime au moment de la rupture du contrat de travail bénéficient également de ce maintien.

Le maintien s'applique dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu s'engage à fournir à l'opérateur concerné :

- le justificatif initial de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- mensuellement, l'attestation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage.

La non-présentation des justificatifs listés ci-avant entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

Le maintien des garanties ci-avant défini cessera :

- au terme de la durée prévue du maintien ;
- à la date à laquelle cesse le versement des allocations chômage (retraite, reprise d'activité, etc.) ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif ;
- en cas de révision ou de dénonciation du présent régime par l'une des parties.

Dans le cadre de la mutualisation du risque voulue par les partenaires sociaux, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif mis en place par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et leurs ayants droit, le cas échéant, bénéficieront gratuitement de leur couverture frais de santé ; la cotisation des actifs (employeur et salariés) intégrant ce financement.

11.3.6.2. Possibilité de souscription volontaire du salarié (loi Evin)

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé auprès de l'opérateur, dans les conditions prévues audit article, sont :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les salariés, s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ainsi que leurs ayants droit tels que définis par les statuts de la mutuelle concernée.

Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par l'opérateur concerné. Les tarifs applicables à ces anciens salariés sont plafonnés à 150 % des tarifs prévus au présent avenant.

Si la durée de la portabilité des droits de l'ancien salarié est inférieure ou égale à 6 mois et s'il souhaite bénéficier du maintien de ses garanties de frais de santé, à titre individuel, en application de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, il adressera sa demande à l'opérateur concerné.

Si la durée de la portabilité de ses droits est comprise entre 6 et 12 mois (durée maximum), le délai de 6 mois pour manifester sa volonté prévu par l'article 4 précité sera reporté au terme du maintien de garanties dont l'ancien salarié bénéficiait dans le cadre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2014 et, au plus tard, le lendemain de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

Fait à Levallois-Perret, le 30 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GFGA ;
GEGF.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 22 MAI 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450721M
IDCC : 1631

Vu les dispositions portant sur le travail à temps partiel de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire, ont négocié et adopté les dispositions ci-après concernant, d'une part, la durée et les modalités d'organisation du temps partiel (titre I^{er}) et, d'autre part, les conditions d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année (titre II).

Les parties signataires reconnaissent que le présent accord collectif a pour objet et pour effet de préserver et de développer l'emploi dans la branche de l'hôtellerie de plein air, tout en prenant en compte les spécificités économiques des entreprises, leur caractère saisonnier, leur structure et leurs modalités de fonctionnement.

Elles rappellent en outre les principes suivants :

- aucun accord collectif de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogations particulières expressément prévues par ce dernier, notamment concernant les dispositions du titre II ;
- les entreprises de la branche veilleront à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord et à favoriser l'application du temps partiel choisi ;
- l'application du présent accord doit permettre aux salariés à temps partiel d'accéder plus facilement à un emploi à temps plein, mais aussi de bénéficier de durées d'embauche plus longues par contrats saisonniers, notamment en recourant à la modulation du temps de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES
RELATIVES AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL ET MODALITÉS D'ORGANISATION À TEMPS PARTIEL

Section 1

Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle
des salariés à temps partiel

Article 1.1

Principes généraux définis par la loi

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle (104 heures par mois) ou annuelle (1 102 heures par an).

Cette disposition, qui s'applique aux nouveaux contrats à temps partiel conclus à compter du 1^{er} juillet 2014, prendra effet pour les contrats de travail à temps partiel en cours au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Des dérogations de droit à cette durée minimale légale de 24 heures sont également prévues par la loi, notamment dans les cas suivants :

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Enfin, la loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu. C'est dans cette dernière hypothèse que s'inscrit le présent accord collectif.

Article 1.2

Dérogation conventionnelle dans la branche

A titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur et compte tenu des particularités de la branche rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) applicable aux salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres, dans les conditions exposées ci-dessous :

- une durée minimale de 7 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (30,33 heures par mois) ou annuel (321,4 heures par an) est fixée pour les services ci-dessous définis.

A. – Services concernés : exclusivement le service du ménage/propreté et le service de l'accueil/réception.

En contrepartie de ce plancher réduit de la durée minimale de travail à temps partiel, les salariés concernés bénéficient des garanties ci-après.

B. – Nature des contreparties :

- un regroupement des heures de travail sur des journées (7 heures) ou des demi-journées régulières de 3 h 30, afin de faciliter le cumul de plusieurs activités par le salarié à temps partiel ;

- une augmentation du taux de la majoration pour heures complémentaires dès la première heure complémentaire effectuée et au-delà. En conséquence, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de 7 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées à concurrence de 10 % de la durée prévue dans le contrat seront majorées de 20 % (au lieu de 10 %) et les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée prévue dans le contrat à concurrence de 33 % de cette même durée seront majorées de 30 % (au lieu de 25 %) ;
- le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté dans les mêmes conditions que celui des salariés à temps plein ;
- des limitations concernant les coupures quotidiennes, à savoir une seule coupure ne pouvant être supérieure à 2 heures pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de 7 heures par semaine.

La dérogation conventionnelle prévue ci-dessus s'ajoute aux dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, à savoir :

- demande écrite et motivée du salarié pour une durée de travail moindre, en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;
- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Article 1.3

Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel

La durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail à temps partiel doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail, avec les autres mentions légales obligatoires concernant le temps partiel : qualification, éléments de rémunération, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié, les limites d'accomplissement des heures complémentaires.

Les dispositions des articles 1.1, 1.2 et 1.3 modifient et remplacent celles définies à l'article 4 de l'avenant n° 4 du 15 avril 2003 relatives à la durée de travail du temps partiel.

Section 2

Modalités d'organisation du temps partiel

Article 2.1

Limitation des coupures quotidiennes

Compte tenu de la nature de certains emplois (animation, entretien, ménage...) et de l'ouverture des services à la clientèle, la durée des coupures journalières est réglementée dans les conditions suivantes :

- pour les contrats de travail à temps partiel de 7 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), la journée de travail ne peut comporter, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 2 heures ;
- pour les contrats de travail à temps partiel d'une durée supérieure à 7 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), la journée de travail ne peut comporter que deux interruptions, dans la limite du respect de l'amplitude journalière de travail de 13 heures. Dans ce cas, sauf accord exprès des salariés concernés prévu dans le contrat de travail ou l'avenant, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 2 heures consécutives après la coupure ou l'interruption.

En aucun cas les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif dès lors que les salariés sont libres de vaquer à des occupations personnelles.

Ces dispositions modifient et remplacent celles définies à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 étendu intitulées « Limitation des coupures quotidiennes ».

Article 2.2

Conditions de recours aux heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat de travail.

En application de l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées dans la branche de l'hôtellerie de plein air a été portée à 33 % de la durée contractuelle au lieu de 10 %, sous réserve de ne pas atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire du travail. Ce volant d'heures complémentaires de 33 % de la durée de travail contractuelle suppose de garantir aux salariés à temps partiel des contrats de travail comportant au moins 3 h 30 de travail continues par jour.

A. – Rémunération des heures complémentaires

Ces heures font l'objet des majorations suivantes :

- 10 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail et à concurrence de 10 % de cette même durée. Il est rappelé qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 20 % ;
- 25 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail dans la limite de 30 % de cette même durée (sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 30 %.

Ces dispositions modifient et remplacent celles prévues à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus portant sur la rémunération des heures complémentaires.

B. – Délai de prévenance du salarié à temps partiel

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur informe les salariés au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit remis au salarié concerné (note interne, simple courrier ou tout autre document remis au salarié). Ce délai peut être réduit en deçà de 7 jours ouvrés avec un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 étendu. En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours ouvrés, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure modifiée, au choix du salarié.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition

du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Ces dispositions modifient et remplacent celles prévues à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus portant sur le délai de prévenance du salarié à temps partiel.

Article 2.3

Modifications de la répartition de l'horaire de travail

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variation et surcroît d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail dans la semaine, répartition sur des demi-journées, changement des demi-journées.

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel.

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Soit elle est calculée sur le salaire horaire brut de base, soit elle ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure de travail modifiée en application du délai réduit, au choix du salarié.

Article 2.4

Droits reconnus aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accès à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire à salaire équivalent.

CHAPITRE II

COMPLÉMENTS D'HEURES PAR AVENANT

Compte tenu de la saisonnalité de l'activité des entreprises de la branche et des variations d'activité liées aux modes de vie touristiques et culturels, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue initialement dans les contrats de travail à temps partiel, par avenant au contrat signé par les parties, dans les conditions ci-dessous exposées.

Section 1

Conditions de mise en œuvre

Article 1.1

Priorité d'accès au dispositif

Les salariés à temps partiel sous CDI ou CDD, dont les saisonniers, présents dans l'entreprise sont prioritairement destinataires des propositions de passage temporaire à temps plein, en vue notamment de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent, ou des propositions d'augmentation de la durée contractuelle initiale à temps partiel. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Cette priorité vient en complément de la priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire à salaire équivalent dont bénéficient par ailleurs les salariés à temps partiel (voir art. 1.5 ci-dessus).

Article 1.2

Délai de prévenance du salarié à temps partiel

Toute modification de la durée du travail des salariés à temps partiel visant une augmentation de celle-ci par avenant temporaire doit être justifiée et faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés ou de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles avec une contrepartie financière ou en repos, conformément aux dispositions fixées ci-dessus.

Section 2

Formes des compléments d'heures conclus par avenant

Article 2.1

Avenant conclu au titre d'un passage temporaire à temps plein

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

- remplacement d'un salarié nommément désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité...) ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière ;
- périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande. L'avenant temporaire doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en respectant le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il doit être motivé et préciser sa durée d'application ainsi que les clauses du contrat de travail initial temporairement modifiées par le passage temporaire à temps plein (durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, répartition des horaires et rémunération). En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi sont celles du salarié remplacé, dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel.

La durée du passage temporaire à temps plein est au maximum de 15 jours ouvrés, éventuellement renouvelables pour une même durée dans les limites prévues ci-dessous.

Pour un salarié permanent en contrat à durée indéterminée, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans ce cadre est de huit par an et par salarié, ce qui correspond à une durée totale maximale sur l'année de 16 semaines. Ce nombre maximal d'avenants est proratisé en fonction de la durée du contrat, pour les salariés en contrat à durée déterminée, notamment saisonnier.

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 2.2

Avenant conclu au titre d'une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel initialement prévue

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

- remplacement d'un salarié nommément désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité...) ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière ;
- périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande. L'avenant temporaire doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en respectant le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il doit être motivé, préciser sa durée d'application et les possibilités de renouvellement éventuel selon les dispositions ci-dessous. L'avenant doit, en outre, indiquer la nouvelle durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail appliquée temporairement, sa répartition et la rémunération mensuelle brute calculée en fonction de cette nouvelle durée de travail.

La durée d'application de l'avenant organisant une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel est au maximum de 15 jours ouvrés, éventuellement renouvelables pour une même durée dans les limites prévues ci-dessous.

Pour un salarié permanent en contrat à durée indéterminée, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans ce cadre est de huit par an et par salarié, ce qui correspond à une durée totale maximale sur l'année de 16 semaines. Ce nombre maximal d'avenants est proratisé en fonction de la durée du contrat, pour les salariés en contrat à durée déterminée, notamment saisonnier.

Les heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée dans l'avenant temporaire, éventuellement effectuées sur demande de l'employeur par le salarié, ouvrent droit, par exception et à titre de compensation, à une majoration de 30 % dès la première heure complémentaire effectuée.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES À LA MODULATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Compte tenu, d'une part, des dispositions légales définies par l'article L. 3122-2 du code du travail et en raison, d'autre part, de la variabilité intrinsèque de l'activité saisonnière des entreprises de la branche, il est prévu que les horaires de travail des salariés à temps partiel pourront varier sur tout ou partie de l'année.

CHAPITRE I^{ER}

CONDITIONS D'APPLICATION

Section 1

Modalités de mise en œuvre

Article 1.1

Salariés concernés

En raison des spécificités de l'activité de la branche, cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification, et tous les services. Elle peut être appliquée,

avec leur accord exprès, à tous les salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, y compris les saisonniers.

Article 1.2

Période de référence. – Durée minimale de travail

La période de référence peut viser soit une période annuelle complète (12 mois consécutifs ou année civile ou exercice comptable...), soit une période inférieure à l'année, contractuellement fixée par les parties (pour la durée des contrats à durée déterminée, dont les saisonniers).

Le salarié à temps partiel est embauché sur une base hebdomadaire horaire contractuelle moyenne. Compte tenu de la variation de ses horaires hebdomadaires, la durée du travail annuelle ou sur la durée du contrat est définie en fonction de la base horaire contractuelle du salarié à temps partiel, du nombre de congés payés acquis, du nombre de jours de repos hebdomadaires et du nombre de jours fériés chômés sur la période de référence (selon les mêmes conditions que les salariés à temps plein sous modulation).

La durée minimale de travail contractuelle des salariés concernés, quelle que soit la nature de leur emploi, est de 24 heures par mois, sauf application des dérogations légales prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail (à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, ou pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études). La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 3 h 30 consécutives par jour.

Dans les entreprises où existent des délégués syndicaux, la négociation collective portera sur la période de référence.

Article 1.3

Variation des horaires

La durée de travail hebdomadaire peut varier entre 0 heure et 34,50 heures par semaine, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Toute autre amplitude de variation inférieure peut être mise en place.

Les heures effectuées entre la base hebdomadaire moyenne contractuelle (voir art. 1.2 ci-dessus) et le plafond de 34,50 heures ne sont pas des heures complémentaires, sous réserve des dispositions relatives à la régularisation annuelle ou de fin de contrat (voir art. 2.5 et 2.6 ci-dessous).

Section 2

Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 2.1

Programmation annuelle indicative et conditions de modifications des horaires

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (12 mois consécutifs, ou année civile, ou exercice comptable...) ou sur la période de référence infra-annuelle contractuelle (durée du contrat à durée déterminée, dont celle des saisonniers), fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable.

Cette programmation sera soit annexée au contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit remise en mains propres contre décharge au salarié concerné en cas de modification de la programmation.

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variation et surcroît d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail dans la semaine, répartition sur des demi-journées, changement des demi-journées.

La nature et les formes de modification des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure de travail modifiée en application du délai réduit, au choix du salarié.

Article 2.2

Rémunération des salariés à temps partiel modulé

La rémunération mensuelle du salarié à temps partiel modulé est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Article 2.3

Prise en compte des absences

A. – Au plan de la rémunération

Chaque heure d'absence non indemnisée (congé sans solde, absence non justifiée...) au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié.

En cas d'absence indemnisée (absence justifiée, maladie ou accident, congés divers payés...), le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé du salarié concerné.

B. – Au plan du décompte des heures de travail

Les heures d'absences régulièrement justifiées par le salarié concerné seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning remis à l'intéressé.

Article 2.4

Contrôle de la durée de travail effectif

Un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié est mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise (pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence...) et mention est faite sur le bulletin de paie de la durée du travail réellement effectuée (éventuellement avec un décalage de 1 mois si nécessaire).

Article 2.5

Régularisation en fin de période annuelle

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard 1 mois avant la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail est dépassée en fin de période annuelle de modulation, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne de travail prévue au contrat de travail font l'objet d'une contrepartie fixée à 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi, à savoir : les absences rémunérées ou indemnisées, les autorisations d'absence, maladie ou accident) pourront faire l'objet de récupérations dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquises au salarié.

Article 2.6

Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ou de période de modulation infra-annuelle (durée du contrat à durée déterminée, dont celle des saisonniers), la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire avec paiement de la contrepartie fixée à l'article 2.5 ci-dessus.

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, sauf si ces heures peuvent faire l'objet d'une récupération pendant la période de préavis ou le dernier mois avant le terme du contrat à durée déterminée, dont saisonnier, sous réserve de ne pas atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

Article 2.7

Droits reconnus aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire à salaire équivalent.

Section 3

Effets des dispositions du titre II du présent accord

Sous réserve de leur extension, les présentes dispositions sur le temps partiel modulé ou variable se substitueront à celles fixées à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000, modifié par l'article 10 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001, et à celles prévues à l'avenant n° 2 du 21 février 2002.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions spécifiques différentes concernant les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent, concernant les dispositions du titre I^{er} du présent accord, que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger à ses dispositions, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3.2

Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi sur les 3 premières années de son application.

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

PROCÈS-VERBAL DU 25 AVRIL 2014
DE LA COMMISSION D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1450720M

IDCC : 2542

PRÉAMBULE

L'ensemble des parties signataires de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne ont convenu de se réunir le 25 avril 2014 en vue de préciser, dans le cadre de la commission d'interprétation, le sens à donner aux dispositions de l'article 15.3 *b*, avenant « Mensuels », de ladite convention collective relatives à l'indemnité de panier.

A titre liminaire, conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, les parties signataires affirment que :

- elles entendaient, lors de la rédaction dudit article, faire bénéficier les salariés du versement d'une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engagées par ces derniers du fait de conditions particulières d'organisation du travail, au sens de l'arrêté du 26 mai 1975 ;
- deux situations étaient précisément visées : le travail de nuit (4 heures réalisées entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures) ainsi que l'allongement de l'amplitude habituelle de travail (prolongation d'au moins 1 heure, au-delà de 22 heures) ;
- l'article 15.3 *b*, avenant « Mensuels », n'avait pas pour objet de compenser une sujétion particulière de l'emploi liée à la seule organisation du travail, cette sujétion étant déjà compensée par une majoration d'inconfort prévue à l'article 15.3 *a*, avenant « Mensuels ».

Toutefois, les parties signataires constatent que :

- l'article 15.3 *b*, avenant « Mensuels », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne laisse une trop grande place à l'interprétation ;
- cette interprétation peut conduire à dénaturer la commune intention des parties sur l'application concrète de l'indemnité de panier prévue par cet article.

En conséquence, les parties signataires entendent unanimement préciser, dans les conditions qui suivent, le sens à donner aux dispositions de l'article 15.3 *b*, avenant « Mensuels », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne et, plus particulièrement, la nature de l'indemnité de panier.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions modifiant l'article 15.3 *b*, avenant « Mensuels », intitulé « Indemnité de panier de nuit », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne.

L'article 15.3 *b*, avenant « Mensuels », de la convention collective de la métallurgie de l'Aisne est complété par les dispositions interprétatives suivantes :

« Cette indemnité de panier est versée aux salariés contraints de prendre une restauration sur le lieu de travail en raison des conditions particulières d'organisation visées aux alinéas 1 et 2, lesquelles ne leur permettent ni de rentrer chez eux, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur.

L'indemnité de panier est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

De ce fait, elle n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve réellement dans la situation visée aux alinéas 1 ou 2. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

L'indemnité de panier est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.). »

Article 2

Dépôt et publicité

Le présent procès-verbal est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM 8002.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Convention collective départementale
IDCC : 827. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Ardennes)
(8 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 3 avril 1978,
Journal officiel du 6 août 1978)

ACCORD DU 14 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450736M
IDCC : 827

Entre :

L'UIMM Ardennes,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le GSEA ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après sont fixées pour l'année 2014 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2014, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;

– de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2 la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles les indemnités de maladie, de maternité, de chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2015.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisse des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, aux administratifs, aux techniciens et aux agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national « Classifications » du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leur détermination est fixée à 4,80 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 %, conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur du point définie à l'article 9 ci-dessus seront majorées de 5 %, conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 21,83 € par jour de congé principal, soit 655 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Base horaire hebdomadaire de travail effectif : 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	3	395	30 959
	3	365	28 802
	2	335	26 587
	1	305	24 162
IV	3	285	22 037
	2	270	20 658
	1	255	19 518
III	3	240	18 444
	2	225	17 903
	1	215	17 744
II	3	190	17 693
	2	180	17 639
	1	170	17 586
I	3	155	17 534
	2	145	17 492
	1	140	17 460

Convention collective départementale
IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Eure-et-Loir)
(27 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,
Journal officiel du 25 janvier 1980)

AVENANT DU 25 AVRIL 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450733M

IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT métaux 28,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 21 « Indemnité de panier » de l'avenant « Mensuels » est remplacé par un nouvel article 21 « Indemnité de restauration sur le lieu du travail », rédigé comme suit :

« Article 21

Indemnité de restauration sur le lieu du travail

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail en raison des conditions particulières d'organisation d'horaire de travail, résultant du travail de nuit tel que défini par la loi, ne lui permettant ni de rentrer chez lui ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, il lui sera versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence pour maladie, accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration est fixé par avenant à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible dans la limite des plafonds fixés chaque année en tant que frais professionnels du calcul des cotisations de la sécurité sociale. En conséquence, elle est exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, RAG, etc.).

La présente indemnité de restauration ne se cumule pas avec toute autre indemnité ayant le même objet.

Au cas où le régime juridique de ladite indemnité tel que prévu par l'arrêté du 20 décembre 2002 précité viendrait à être modifié, les parties conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences avant toute dénonciation éventuelle. Suite à cet examen, les dispositions du présent article instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail pourront être dénoncées indépendamment de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties. »

Article 2

A compter du 1^{er} juillet 2014, la valeur du point est fixée à 5,02 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les salaires minimaux hiérarchiques des administratifs et techniciens-agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 3

Rémunérations annuelles garanties

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2014 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint, annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de trois tableaux :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 4

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 6,90 € à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 5

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet ou sur l'objet expressément visé par le présent avenant (cf. article 1^{er} modifiant l'article 21 de l'avenant « Mensuels »).

Article 6

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 25 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2014

Base : 35 heures.

Valeur de point : 5,02 €.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V	3	395	1 982,90
	3	365	1 832,30
	2	335	1 681,70
	1	305	1 531,10
IV	3	285	1 430,70
	2	270	1 355,40
	1	255	1 280,10
III	3	240	1 204,80
	2	225	1 129,50
	1	215	1 079,30
II	3	190	953,80
	2	180	903,60
	1	170	853,40
I	3	155	778,10
	2	145	727,90
	1	140	702,80

ANNEXE B

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2014

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,02 €.

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
IV	3	285	TA4	1 502,24
	2	270	TA3	1 423,17
	1	255	TA2	1 344,11
III	3	240	TA1	1 265,04
	1	215	P3	1 133,27
II	3	190	P2	1 001,49
	1	170	P1	896,07
I	3	155	O3	817,01
	2	145	O2	764,30
	1	140	O1	737,94

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE C

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2014

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,02 €.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
V	3	395	AM7	2 121,70
	3	365	AM7	1 960,56
	2	335	AM6	1 799,42
	1	305	AM5	1 638,28
IV	3	285	AM4	1 530,85
	1	255	AM3	1 369,71
III	3	240	AM2	1 289,14
	1	215	AM1	1 154,85

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE D

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2014

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	140	17 388	O1	17 435		
	2	145	17 413	O2	17 471		
	3	155	17 453	O3	17 600		
II	1	170	17 515	P1	17 862		
	2	180	17 665	P2	18 319		
	3	190	17 823				
III	1	215	18 011	P3	18 748	AM1	19 266
	2	225	18 217				
	3	240	18 628	TA1	19 636	AM2	20 179
IV	1	255	19 203	TA2	20 361	AM3	20 969
	2	270	19 976	TA3	21 199	AM4	22 871
	3	285	21 097	TA4	22 331		
V	1	305	22 503			AM5	24 478
	2	335	24 497			AM6	26 467
	3	365	26 774			AM7	28 601
	3	395	28 928			AM7	30 996

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

AVENANT DU 23 AVRIL 2014

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450739M
IDCC : 1315

Entre :

La CIMC Haute-Marne et Meuse,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT-FO Haute-Marne et Meuse ;

La CGT Haute-Marne et Meuse ;

La CFDT Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties conviennent que le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions des « Clauses générales » ainsi que de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 par les dispositions suivantes :

« CLAUSES GÉNÉRALES

Article 101

Champ d'application

Article 101.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective, conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle, sauf précisions contraires, les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises et établissements de la Haute-Marne et de la Meuse, relevant des activités comprises dans le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie en vigueur.

Article 101.2

Entreprises visées

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes appartenant aux entreprises où s'exercent les industries comprises dans le champ d'application visé à l'article 101.1 ci-dessus.

Article 101.3

Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis aux articles 101.1 et 101.2, même s'ils n'appartiennent pas directement, par leur profession, à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés, en vertu des avenants annexés à la présente convention.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les ingénieurs et cadres et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et ses avenants.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les VRP et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Article 102

Durée. – Dénonciation. – Révision

Article 102.1

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 102.2

Révision

Chaque organisation signataire a la faculté de demander, une fois par an, la révision de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires. La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner des modifications qu'elle souhaite voir apporter à la convention collective. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention collective, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 102.3

Dénonciation

La présente convention collective pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes. Cette dénonciation devra être accompagnée de propositions écrites. La dénonciation est notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Après réception par le dernier signataire de la lettre recommandée, la dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La dénonciation prendra effet à l'expiration du préavis légal de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées. Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève ni lock-out.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions de la présente convention collective.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention collective continuera à s'appliquer dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 103

Liberté d'opinion, liberté syndicale, exercice des responsabilités syndicales

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de rupture du contrat de travail ou d'avancement et pour l'application de la présente convention collective, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel. Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à l'organisation syndicale de leur choix.

L'exercice de responsabilités syndicales ne doit pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. A cet effet, les employeurs veilleront au respect des dispositions de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et les moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Pour l'exercice du droit syndical, les parties s'en remettent aux lois et décrets en vigueur.

Article 104

Autorisation d'absence

Sans préjudice des dispositions des articles L. 3142-3 et suivants du code du travail et de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et les moyens du dialogue social dans la métallurgie, les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales, porteurs d'une convocation écrite nominative signée de leur organisation syndicale et présentée une semaine à l'avance, pourront demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires nationales de cette organisation.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Les salariés peuvent bénéficier du congé de formation économique et sociale et syndicale dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Article 105

Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre des salariés appelés à participer à la réunion.

Les salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à la réunion. Faute de quoi, ils seront, sauf cas de force majeure (remise tardive de la convocation, par

exemple), considérés comme en absence irrégulière et, bien que comptés dans le nombre des salariés admis à la réunion, ils ne pourront pas être indemnisés.

Les délégations des organisations syndicales de salariés ne comportent pas plus de six personnes par délégation pour les deux départements relevant du champ d'application de la convention collective. La chambre syndicale versera à chacun des délégués résidant hors Saint-Dizier et participant à une réunion paritaire une indemnité de transport.

Cette indemnité kilométrique sera basée sur le tarif d'indemnisation en vigueur dans l'administration le jour de la réunion. Le kilométrage retenu sera celui de la ville de résidence du salarié délégué au lieu de la réunion (référence : carte Michelin).

Article 106

Droit syndical. – Panneaux d'affichage

La constitution de sections syndicales et la désignation de représentants de la section syndicale et de délégués syndicaux sont régies respectivement par les articles L. 2142-1 et suivants et les articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, de 0,50 mètre sur 1 mètre, fermant à clé seront réservés aux communications d'ordre professionnel ou syndical et à celles des délégués du personnel.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel ainsi qu'aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales seront librement déterminées, sous réserve des dispositions relatives à la presse ; elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un tour injurieux, avoir un caractère politique ou polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.
- un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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

Un accord d'entreprise peut autoriser, dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2142-6 du code du travail, la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis dans les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 107

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le statut et les fonctions sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans la mesure du possible, ils en avertiront la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister par des collaborateurs, conformément à l'article L. 2315-8 du code du travail.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions, tant par les délégués titulaires que par les délégués suppléants, sera payé comme temps de travail effectif.

En cas de conflit collectif, le règlement sera recherché comme il est dit à l'article 126 de la présente convention collective.

Article 108

Comités d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité d'entreprise, les membres suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

Dans les entreprises où les conditions d'application de l'article L. 2323-86 du code du travail ne sont pas remplies, l'absence de référence pour le calcul de la contribution patronale ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise.

Article 109

Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise Calendrier des élections

Mise en place des délégués du personnel

Sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord collectif en application de l'article L. 2314-27 du code du travail, les entreprises dont l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes doivent organiser, tous les 4 ans, une procédure d'élection en vue de mettre en place des délégués du personnel.

L'effectif à prendre en compte pour la mise en place des délégués du personnel est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Le personnel doit être informé par voie d'affichage de l'organisation des élections 4 ans après l'information donnée en vue d'une précédente élection restée sans résultat.

Si l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure d'élection dans le mois suivant la réception de la demande.

Les organisations syndicales remplissant les conditions fixées à l'article L. 2314-3 du code du travail seront invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes des candidats aux fonctions de délégué du personnel, simultanément à l'information du personnel.

Le premier tour de scrutin aura lieu au plus tard 45 jours après l'information du personnel.

Mise en place du comité d'entreprise

Sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord collectif en application de l'article L. 2324-25 du code du travail, les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes doivent organiser, tous les 4 ans, une procédure d'élection en vue de mettre en place un comité d'entreprise.

L'effectif à prendre en compte pour la mise en place du comité d'entreprise est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Le personnel doit être informé par voie d'affichage de l'organisation des élections 4 ans après l'information donnée en vue d'une précédente élection restée sans résultat.

Si l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure d'élection dans le mois suivant la réception de la demande.

Les organisations syndicales remplissant les conditions fixées à l'article L. 2324-4 du code du travail seront invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes des candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise, simultanément à l'information du personnel.

Le premier tour de scrutin aura lieu au plus tard 45 jours après l'information du personnel.

Simultanéité des élections

Conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail, l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise a lieu à la même date. Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date de renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Mise en place d'une délégation unique du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. Cette faculté est ouverte à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution.

Renouvellement des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées après avis des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sortants dans les 15 jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués ou des membres du comité d'entreprise.

Dispositions diverses

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu à cet effet ; cet emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l’affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un second tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles seront réaffichées 12 jours à l’avance.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 10 jours avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu, sauf accord d’entreprise, pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant en équipes successives, la plage d’ouverture du scrutin comprendra l’heure de fin de poste de l’équipe précédente et l’heure de prise de poste de l’équipe suivante afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Bureau de vote

Sauf autre disposition prévue dans le protocole d’accord préélectoral, chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés dans l’établissement, fraction d’établissement ou collège et du plus jeune, présents à l’ouverture du scrutin et donnant leur accord. La présidence appartiendra au plus âgé.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l’émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel ou administratif. Si le bureau avait à prendre une décision, l’employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l’endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l’avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d’un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l’employeur, qui aura également à organiser les isolations.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l’un pour les délégués titulaires, l’autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes devront être prévus.

En vue d’assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l’avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l’impossibilité de voter dans l’établissement soit en raison d’une décision de service de l’employeur, soit pour tout autre motif pourront voter par correspondance.

Toutefois, la possibilité de vote par correspondance est subordonnée à un accord passé entre le chef d’entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Les personnes dont l’absence dans l’entreprise au jour prévu pour les élections n’est pas connue de la direction le jour où celle-ci procède à l’envoi des bulletins de vote par correspondance ne pourront pas bénéficier des présentes dispositions.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote, qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 110

Salaires minimaux garantis

Les salaires minimaux garantis pour chaque emploi sont définis par les accords et avenants applicables à chaque catégorie de salariés.

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

Article 111

Intéressement, participation et épargne salariale

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place, notamment, des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne salariale, conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Les sommes attribuées ou versées par l'entreprise en application des articles L. 3312-4 et L. 3332-13 du code du travail ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles. Elles ne peuvent pas non plus se substituer, le cas échéant, à l'obligation de négociation annuelle sur les salaires.

Article 112

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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

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

Le cas échéant, les entreprises engageront des actions correctives dans le respect des dispositions du code du travail ainsi que de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les différends collectifs pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumis à la commission prévue par l'article 126 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Article 113

Egalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations

Les employeurs s'attacheront à mettre en œuvre les mesures propres à prévenir les discriminations interdites par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, l'égalité de traitement entre les salariés, quels que soient, notamment, leur sexe, leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, leur handicap ou leur situation de famille, est

assurée dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, particulièrement en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi.

Article 114

Travail des femmes

Les conditions particulières du travail des femmes sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi conformément aux dispositions des articles L. 1225-7 et suivants du code du travail.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente, un siège sera mis à la disposition de chaque salariée.

Article 115

Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 116

Embauche

Les employeurs pourront recourir à l'embauche directe ; cependant ils feront connaître, par voie d'affichage, les postes vacants dans chaque catégorie professionnelle.

Le cas échéant, ils s'efforceront d'indiquer aux agences locales de Pôle emploi leurs offres d'emploi.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. Les mentions devant y figurer sont précisées dans les avenants spécifiques à chaque catégorie de salariés.

Sauf dispense prévue dans les conditions visées à l'article R. 4624-12 du code du travail, tout salarié fait 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.

Le salarié soumis à une surveillance médicale renforcée, en application des dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail, bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauche.

Article 117

Licenciements pour motif économique

En cas de licenciements pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que, le cas échéant, des clauses de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans les conditions prévues à l'article L. 1233-45 du code du travail, sans préjudice des obligations légales relatives aux priorités d'emploi et des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 118

Apprentissage

Les conditions d'apprentissage seront déterminées conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 119

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est organisée conformément aux dispositions des articles L. 6311-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 120

Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail visées à l'article L. 1251-1 du code du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Les conditions d'exécution du travail, dont l'entreprise utilisatrice est responsable, sont limitativement énumérées par les dispositions des articles L. 1251-21 et suivants du code du travail.

Article 121

Durée du travail

La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires seront réglés conformément aux dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles des accords nationaux de la métallurgie relatifs à la durée du travail.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ainsi que par les dispositions de l'accord national du 7 mai 1996 modifié sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

Article 122

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail donnent lieu aux majorations prévues par les textes légaux en vigueur. Ces dispositions sont précisées à l'article 223 de l'avenant "Mensuels" à la présente convention collective.

Article 123

Congés payés

Sous réserve de dispositions spéciales figurant dans l'avenant "Mensuels" à la présente convention collective, les congés payés seront réglés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

La période d'attribution de ces congés s'étend, en principe, du 1^{er} mai au 31 octobre. Cependant, la cinquième semaine et les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Les jours de congés excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal.

Qu'ils soient pris en une ou en plusieurs fois, ces jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

Article 124

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et à privilégier la protection collective des salariés par rapport à la protection individuelle.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les employeurs mettront en œuvre les actions de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés en donnant les instructions appropriées aux salariés sur la base d'une évaluation des risques dont les résultats figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

De leur côté, les salariés s'engagent à respecter les consignes reçues et à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Article 125

Régime de retraite complémentaire (UNIRS)

La gestion du régime sera confiée à l'institution de retraite complémentaire des ouvriers et mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes (IRCOMMEC), devenue Malakoff Médéric retraite ARRCO.

Article 126

Différends collectifs. – Conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par le comité des industries métallurgiques et connexes (CIMC). Toutefois, seuls les conciliateurs désignés respectivement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention collective disposeront d'une voix délibérative.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 3 jours francs à partir de la date de réception de la requête par le CIMC. Celui-ci devra convoquer la commission. Ladite commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de concertation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni grève ni lock-out.

Article 127

Commission paritaire d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention collective et qui n'auraient pas pu être réglées au sein de l'entreprise pourront faire l'objet d'un examen par une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une des organisations signataires.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention collective. Des membres suppléants pourront être prévus.

Chaque organisation syndicale et chaque représentant d'employeur, signataire de la présente convention collective, disposera d'une voix délibérative.

La partie demanderesse saisira la commission paritaire d'interprétation par une lettre, adressée au comité des industries métallurgiques et connexes (CIMC), désignant la disposition concernée de la convention collective et expliquant la difficulté soumise à interprétation.

Le CIMC assurera la convocation de la commission, laquelle devra se réunir dans un délai maximal de 3 mois à partir de la date de réception de la requête par le CIMC.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des signataires, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention collective.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Article 128

Application de la convention collective

L'application de la présente convention collective est impérative au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Elle ne peut être la cause de restriction des avantages en vigueur dans les entreprises.

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera sur un des sujets traités dans les articles ci-après un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour l'ensemble des salariés visés que celui découlant, pour le même avantage, de la présente convention collective.

Les avantages reconnus par la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés ayant le même objet.

Article 129

Dépôt de la convention

La présente convention collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail, elle sera déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont. Une copie pour information sera adressée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bar-le-Duc.

Article 130

Date d'application

Les présentes "Clauses générales" s'appliqueront à partir de la date d'entrée en vigueur de leur arrêté d'extension. Elles annuleront et remplaceront, à compter de cette même date, les précédentes dispositions des "Clauses générales" de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 modifiée. »

« AVENANT "MENSUELS" »

Article 201

Domaine d'application

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, d'une part, et ouvriers, administratifs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Les dispositions particulières à certaines catégories de mensuels font l'objet d'un avenant spécial joint à la présente convention collective.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les ingénieurs et cadres et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et ses avenants.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les VRP et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Dans les articles suivants, les ouvriers, administratifs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : "salariés" à défaut de précision complémentaire.

Article 202

Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

Article 202.1

Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

Article 202.2

Durée de la période d'essai

Sous cette réserve, la durée maximale initiale convenue de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240) et de 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365).

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 1243-11, alinéa 3, L. 1251-38, alinéa 2, L. 1251-39, alinéa 2, et L. 1221-24 du code du travail, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Article 202.3

Renouvellement de la période d'essai

A l'exception de la période d'essai des salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), non renouvelable, la période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée maximale totale convenue de la période d'essai, renouvellement compris, est de 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III (coefficients 215 à 240), de 4 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV (coefficients 255 à 285) et de 5 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V (coefficients 305 à 365).

Article 202.4

Cessation de la période d'essai

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

A défaut d'accord de l'employeur pour bloquer ces heures, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

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

Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions.

Toutes facilités seront accordées au salarié dont la période d'essai a été résiliée par l'employeur pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 203

Embauche

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives notamment au contrat à durée déterminée ou à temps partiel, au contrat de travail temporaire, au contrat d'apprentissage et de professionnalisation, chaque engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat d'engagement indiquant notamment :

- la dénomination exacte de sa fonction avec l'indice hiérarchique correspondant ;
- la période d'essai éventuelle ;
- le salaire minimum garanti dudit emploi sur la base de l'horaire légal ou conventionnel ;
- la rémunération réelle ou son mode de calcul ;
- les divers avantages attachés à cette fonction ;
- l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé.

Article 204

Modification du contrat de travail

Lorsqu'elle repose sur un motif économique, la modification du contrat de travail est régie par les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail.

Dans tous les autres cas, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail est subordonnée à l'acceptation expresse du salarié.

Article 205

Promotion

En cas de vacance de poste ou de création de poste, l'employeur portera son choix de préférence sur les salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier sur ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'employeur s'engage à susciter par tous moyens les candidatures, par exemple par voie d'affichage à l'intérieur de l'entreprise.

En outre, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée ne pourra excéder la durée maximale totale de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Cette période probatoire devra faire l'objet d'un accord écrit entre les parties. Dans le cas où cette période ne se révélerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 206

Classification

La classification des emplois des salariés visés au présent avenant est régie par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification figurant en annexe à la présente convention.

Article 207

Rupture du contrat de travail

Article 207.1

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail intervenant après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit.

- 2 semaines pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I ;
- 1 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ou au 1^{er} échelon du niveau V ;
- 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au 2^e ou au 3^e échelon du niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Cette indemnité compensatrice ne peut pas se confondre avec l'indemnité de licenciement.

La dispense du préavis par l'employeur n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis :

- avec l'accord de l'employeur, avant que la moitié du préavis ne soit exécutée ;
- à condition d'en avoir avisé son employeur, après que la moitié du préavis soit exécutée.

Durant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 207.2

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ	MONTANT (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an à < 2 ans	0,4
≥ 2 ans à < 3 ans	0,6
≥ 3 ans à < 4 ans	0,8
≥ 4 ans à < 5 ans	1,0
≥ 5 ans à < 6 ans	1,2
≥ 6 ans à < 7 ans	1,4
≥ 7 ans à < 8 ans	1,6
≥ 8 ans à < 9 ans	1,8
≥ 9 ans à < 10 ans	2,0
≥ 10 ans à < 11 ans	2,4
≥ 11 ans à < 12 ans	2,7
≥ 12 ans à < 13 ans	3,0
≥ 13 ans à < 14 ans	3,4
≥ 14 ans à < 15 ans	3,7
≥ 15 ans à < 16 ans	4,0
≥ 16 ans à < 17 ans	4,4
≥ 17 ans à < 18 ans	4,7
≥ 18 ans à < 19 ans	5,0
≥ 19 ans à < 20 ans	5,4
≥ 20 ans à < 21 ans	5,7
≥ 21 ans à < 22 ans	6,0
≥ 22 ans à < 23 ans	6,4
≥ 23 ans à < 24 ans	6,7

ANCIENNETÉ	MONTANT (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 24 ans à < 25 ans	7,0
≥ 25 ans à < 26 ans	7,4
≥ 26 ans à < 27 ans	7,7
≥ 27 ans à < 28 ans	8,0
≥ 28 ans à < 29 ans	8,4
≥ 29 ans à < 30 ans	8,7
≥ 30 ans à < 31 ans	9,0
≥ 31 ans à < 32 ans	9,4
≥ 32 ans à < 33 ans	9,7
≥ 33 ans à < 34 ans	10,0
≥ 34 ans à < 35 ans	10,4
≥ 35 ans à < 36 ans	10,7
≥ 36 ans à < 37 ans	11,0
≥ 37 ans à < 38 ans	11,4
≥ 38 ans à < 39 ans	11,7
≥ 39 ans à < 40 ans	12,0
≥ 40 ans à < 41 ans	12,4
≥ 41 ans à < 42 ans	12,7
≥ 42 ans à < 43 ans	13,0
≥ 43 ans à < 44 ans	13,4
≥ 44 ans à < 45 ans	13,7
≥ 45 ans à < 46 ans	14,0
≥ 46 ans à < 47 ans	14,4
≥ 47 ans à < 48 ans	14,7
≥ 48 ans à < 49 ans	15,0
≥ 49 ans à < 50 ans	15,4
≥ 50 ans à < 51 ans	15,7
≥ 51 ans à < 52 ans	16,0
≥ 52 ans à < 53 ans	16,4
≥ 53 ans à < 54 ans	16,7
≥ 54 ans à < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois,

par dérogation à l'article 221 du présent avenant "Mensuels", si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 221 du présent avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, conformément à l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

Article 207.3

Procédure de licenciement individuel

La procédure de licenciement individuel est réglée conformément aux dispositions des articles L. 1232-1 et suivants du code du travail régissant le licenciement pour motif personnel ainsi qu'aux dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail régissant le licenciement pour motif économique.

Il sera fait application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail.

Article 207.4

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue à l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 207.2 du présent avenant. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Article 208

Rémunération. – Paiement au mois

Les salariés auxquels s'applique le présent avenant sont payés exclusivement au mois et la rémunération devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle s'applique dès l'embauche.

Les salariés seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Les traitements réellement alloués au salarié (y compris les primes et rémunérations accessoires) ne peuvent être inférieurs aux rémunérations effectives garanties annuelles définies à l'article 211 du présent avenant "Mensuels".

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra à partir du 3^e mois et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le salaire minimum garanti du salarié dont il assure l'intérim.

Article 209

Rémunération minimale hiérarchique

En application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, la rémunération minimale hiérarchique se calculera en multipliant le coefficient correspondant au classement du salarié par la valeur du point déterminée par les accords paritaires territoriaux.

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques appliqués aux salariés figurent en annexe à la présente convention collective.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront notamment de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 210

Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Article 211

Rémunérations effectives garanties annuelles

Indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 209 et 210 de l'avenant " Mensuels " de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse et qui sert notamment de base de calcul pour les primes d'ancienneté, il est créé un barème de rémunérations effectives garanties annuelles dont les montants feront chaque année l'objet d'une négociation.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle, les salariés relevant de l'avenant "Mensuels".

La rémunération effective garantie annuelle ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Haute-Marne et de la Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 217, 218 et 225 de l'avenant "Mensuels" précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes dont l'objet exclusif est de récompenser l'assiduité du salarié.

Les montants des garanties annuelles de rémunération sont fixés pour la durée légale hebdomadaire en vigueur au moment où ils sont conclus. En cas d'horaire différent, ils seront adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations des jeunes salariés au-dessous de 18 ans par l'article D. 3231-3 du code du travail et l'article 219 du présent avenant "Mensuels".

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 212

Travail au temps

Le travail au temps est celui rémunéré en contrepartie de la quantité de temps passé au travail, indépendamment de la quantité de production réalisée.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles prévu à l'article 211 du présent avenant "Mensuels" est directement applicable.

Article 213

Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer aux salariés, d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire nettement supérieur au salaire minimum garanti de sa catégorie.

Article 214

Arrêt en début de poste ou en cours de poste

Si le travail ne peut être mis en route au début d'un poste ou doit être interrompu pour une cause indépendante de la volonté du salarié (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), l'employeur pourra, à défaut de possibilités d'emploi dans l'entreprise, faire partir les salariés qui n'ont pu entreprendre ou ont dû interrompre le travail.

Dans ce cas, la rémunération du salarié sera maintenue pour le temps passé à l'atelier avec un minimum de 2 heures sur la base de la rémunération horaire minimale hiérarchique de la catégorie, même si le temps passé à l'atelier est inférieur à 2 heures, et même si la direction avertit le personnel à son arrivée que le travail ne pourra pas être entrepris.

La direction appliquera, dans toute la mesure du possible, les dispositions des articles L. 3122-27 et suivants du code du travail relatives à la récupération des heures perdues ; à défaut, elle appliquera les dispositions des articles L. 5122-1 et suivants du code du travail relatives à l'aide aux salariés placés en activité partielle.

Article 215

Indemnités d'emploi

Dans le cas de travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres, exécutés dans certains établissements, sans qu'il en ait été tenu compte dans la fixation des salaires des salariés effectuant

ces travaux particuliers, une indemnité pourra être attribuée à ces salariés. Son maintien sera subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

Article 216

Remboursement pour détérioration exceptionnelle d'effets de travail

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement, dans le cadre ou non d'une couverture du risque par l'assurance responsabilité civile de l'employeur, en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux occasionnels tels que, par exemple, travail à l'acide, travaux particulièrement salissants, etc.

Il en sera de même en ce qui concerne l'outillage personnel.

Article 217

Indemnité de panier. – Travail de nuit

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'horaires résultant du travail de nuit d'une durée d'au moins 6 heures entre 21 heures et 6 heures, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Cette indemnité sera, en outre et dans les mêmes conditions, accordée aux salariés qui, après avoir travaillé 9 heures de jour, prolongeront d'au moins 1 heure leur travail après 22 heures.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est égal à une fois et demie le salaire horaire au-dessous duquel le mensuel niveau I échelon 1 ne peut être payé.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, la fraction de cette indemnité ne dépassant pas le montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1^{er} janvier de chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Le cas échéant, il appartient à l'employeur, pour prétendre à l'exonération de la fraction d'indemnité supérieure, de justifier de l'utilisation effective de cette fraction d'indemnité conformément à son objet. A défaut, la fraction qui dépasse le plafond entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier.

Article 218

Les salariés effectuant au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15 % de la rémunération horaire minimale hiérarchique de la catégorie s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Pour le personnel travaillant à trois postes, les heures du poste de nuit bénéficieront de la même majoration dans la limite de 8 heures.

Cette prime d'inconfort pourra être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les services où le travail est, conformément aux articles L. 3132-16 et suivants du code du travail, organisé par équipes de suppléance, la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

En cas d'équipes successives à deux ou trois postes, le temps de casse-croûte limité à 1/4 d'heure ne pourra être une cause de réduction de la rémunération du salarié.

Ces dispositions seraient appliquées dans le cas où les nécessités techniques imposeraient un travail de 8 heures sans interruption.

Article 219

Jeunes salariés au-dessous de 18 ans

Sous réserve des dispositions particulières applicables aux contrats de formation en alternance, aux contrats d'insertion dans l'emploi et aux contrats spécifiques prévues par la loi, les rémunérations applicables aux jeunes travailleurs des deux sexes, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, seront calculées en appliquant les abattements suivants :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Ces abattements sont, conformément à l'article D. 3231-3 du code du travail, supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Lorsque de jeunes travailleurs de moins de 18 ans effectuent de façon courante, avec équivalence de rendement et de qualité, les travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes travailleurs seront rémunérés aux tarifs appliqués au personnel adulte accomplissant ces mêmes travaux.

Les employeurs respecteront les dispositions des articles L. 3161-1 et suivants et L. 4153-1 et suivants du code du travail réglementant les conditions d'emploi des jeunes âgés de moins de 18 ans ainsi que les conditions particulières de travail des jeunes travailleurs dans les industries des métaux.

Article 220

Bulletin de paie

Il est remis à chaque salarié, à l'occasion du versement de sa rémunération, un bulletin de paie portant les mentions prescrites par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article D. 3171-11 du code du travail, le bulletin de paie ou une fiche qui y est annexée doit indiquer le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portées au crédit de l'intéressé et comporter, dès que ce nombre atteint 7 heures, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant que ce congé doit être pris dans un délai de 2 mois suivant son acquisition.

Chaque salarié a le droit d'obtenir communication des éléments ayant servi à déterminer sa rémunération.

Article 221

Ancienneté

Pour l'application des dispositions du présent avenant "Mensuels" et sans préjudice des dispositions des articles 207.2 et 234 du présent avenant "Mensuels", ainsi que des dispositions de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiaient les salariés

en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise.

Article 222

Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 20 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 223

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées aux conditions prévues par l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ainsi que par les articles L. 3121-22 et suivants du code du travail. Elles sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e heure.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine civile.

Le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être organisé conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail et l'article 7 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Article 224

Personnel des services de gardiennage et de surveillance

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies à l'article 101 de la présente convention, le seuil d'application des majorations pour les heures supplémentaires est fixé à 43 heures à compter du 1^{er} janvier 1983 conformément à l'article 19 de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail.

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 225

Majoration d'inconfort pour travail exceptionnel du dimanche ou jour férié

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche et les jours fériés légaux pour exécuter un travail urgent bénéficieront des majorations suivantes :

- 40 % lorsque l'horaire de travail de la semaine, y compris les heures de travail du dimanche et des jours fériés, n'excède pas 35 heures ;
- 25 % lorsque l'horaire de travail de la semaine, y compris les heures de travail du dimanche et des jours fériés, est supérieur à 35 heures et n'excède pas 43 heures (en plus de la majoration pour heures supplémentaires) ;
- 25 % lorsque l'horaire de travail de la semaine, y compris les heures de travail du dimanche et des jours fériés, est supérieur à 43 heures (en plus de la majoration pour heures supplémentaires).

Ces pourcentages s'appliquent par addition aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires, soit respectivement pour le travail du dimanche et des jours fériés, dans chacune des tranches ci-dessus : 140 %, 150 %, 175 % du salaire horaire nominal.

Ces majorations feront l'objet d'un décompte spécial sur le bulletin de paie sous une rubrique distincte.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux usines à feu continu.

Dans les entreprises où les avantages sont supérieurs à ceux prévus au présent article, ces avantages seront maintenus.

Article 226

Prévention de la pénibilité et garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Les entreprises mettent en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité, tels que visés aux articles L. 4161-1 et L. 4161-2 du code du travail, ainsi qu'à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie en vigueur.

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 221 du présent avenant "Mensuels" de la convention collective, l'ouvrier âgé d'au moins 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 6 et 7 du présent article.

En cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail conformément aux dispositions des articles L. 1226-2 et suivants du code du travail et en l'absence de possibilité d'aménagement du poste de travail de l'intéressé et de reclassement dans un poste disponible de même classification, l'employeur pourra, si cela est possible, proposer à l'intéressé un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur assorti, le cas échéant, d'une réduction de salaire correspondante. En cas d'acceptation de cette mutation professionnelle, l'intéressé remplissant les conditions prévues au 2^e alinéa du présent article bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation professionnelle prévues par les accords nationaux de la métallurgie.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec, ni aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 20 et 29 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauche.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 227

Congés de maternité, d'adoption, postnataux, et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité et d'adoption sont accordés conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail, la salariée percevra durant son congé de maternité l'indemnisation suivante :

Pendant les 45 premiers jours de congé, la salariée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et, éventuellement, les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur ; les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. Pendant les 45 jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de sa rémunération et les indemnités journalières susvisées.

Les mêmes dispositions sont applicables au père ou à la mère en cas d'adoption.

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation.

Les congés pour enfant malade et de présence parentale sont accordés conformément aux dispositions des articles L. 1225-61 et suivants du code du travail.

Article 228

Congés annuels payés

Des congés payés seront attribués dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ainsi que les jours de congé d'ancienneté ne pourront ouvrir droit au congé supplémentaire pour fractionnement et ne pourront être accolés au congé principal.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié malade aura perçu les indemnités à plein tarif prévues à l'article 232 sera assimilé à du travail effectif.

A la durée des congés payés attribués selon les dispositions législatives en vigueur, s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans.

Si pendant la période des vacances telle qu'elle a été fixée pour l'entreprise, un salarié a été mis dans l'impossibilité d'exécuter les obligations de son contrat de travail pour cause de maladie et n'a pu bénéficier du congé annuel payé auquel il pouvait prétendre, il conserve la part du congé acquis dont il n'a pas pu jouir du fait de cette absence, dans la limite d'un report de 15 mois après l'expiration de la période susvisée. En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu exercer effectivement ce droit, il percevra l'indemnité compensatrice correspondant à celui-ci.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier dans la mesure du possible d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence à plus de 5 semaines, dans le cadre de la répartition des congés dans l'entreprise. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

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

Article 229

Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, il sera accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence de la durée suivante :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du gendre, de la bru, des grands-parents, des petits-enfants : 1 jour.

Ces jours de congé doivent être effectivement et obligatoirement pris dans une période de 15 jours ouvrés entourant l'événement et ne pourront en aucun cas être remplacés par une indemnité.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus. Les autres événements familiaux survenant pendant la période de congés payés n'ouvriront pas droit à une autorisation d'absence.

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 230

Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être une cause de réduction de la rémunération, ni donner lieu à récupération en temps de travail.

Indépendamment des jours fériés légaux, il sera payé au cours d'un des quatre trimestres, dans le cadre de chaque entreprise, après accord entre la direction et les délégués du personnel, un jour correspondant à une fête locale traditionnelle.

Article 231

Service national

La participation à l'appel de préparation à la défense, au service national ainsi qu'à une activité dans la réserve opérationnelle est régie conformément aux dispositions des articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

1. Appel de préparation à la défense

L'autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour correspondant à la participation à l'appel de préparation à la défense n'entraînera pas de perte de salaire, sous réserve de présentation de pièces justificatives quant à la durée effective de cette participation et aux indemnités perçues à cette occasion.

2. Service national

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Le droit à réintégration des jeunes salariés libérés du service national s'exercera dans les conditions fixées par les articles L. 3142-71 et L. 3142-72 du code du travail.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés dans les conditions définies par les articles L. 3142-74 et L. 3142-75 du code du travail.

3. Périodes de réserve opérationnelle

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui

de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Article 232

Maladie. – Accident

Article 232.1

Garanties concernant la ressource

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (y compris la maladie professionnelle et l'accident du travail), le salarié bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Il est rappelé qu'en cas d'accident du travail, conformément à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale, la journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement à la charge de l'employeur et qu'une indemnité journalière est payée à la victime par la caisse primaire, à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, il percevra les 3/4 de cette même rémunération. Cette indemnisation sera portée à 80 % en matière d'accident du travail ainsi que de maladie professionnelle et d'accident de trajet assimilés par la sécurité sociale à un accident du travail et réglés comme tel.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement au sens de l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Article 232.2

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

L'incidence de l'accident du travail et de la maladie professionnelle sur le contrat de travail est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur et justifiée dès que possible par l'envoi d'un certificat médical, sauf cas de force majeure.

La maladie ou l'accident ne peuvent, en eux-mêmes, être une cause de rupture du contrat de travail, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sauf lorsqu'elles résultent d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les absences peuvent cependant, en raison de leur prolongation ou de leur fréquence, entraîner la rupture du contrat de travail à condition qu'elles désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif du salarié absent.

L'employeur envisageant de rompre le contrat de travail pour les motifs ci-dessus est tenu de respecter la procédure de licenciement individuel conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'absence prolongée, l'employeur ne pourra pas procéder à la notification de la rupture tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation maladie, calculés sur la base de sa rémunération à plein tarif.

Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité égale à l'indemnité de préavis s'ajoutant à l'indemnité de licenciement à laquelle il peut éventuellement prétendre en fonction de son ancienneté.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réemploi pendant un délai de 1 an à compter de la date de rupture du contrat de travail s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Les dispositions du présent article ne sont en aucun cas applicables aux salariés licenciés en raison de leur inaptitude physique au travail.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, si l'employeur rompt le contrat de travail dans le cadre d'un licenciement individuel ou collectif pour motif économique, il devra verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement. Toutefois, l'indemnité de préavis ne se cumulera, le cas échéant, ni avec les indemnités journalières de sécurité sociale, ni avec les indemnités complémentaires.

Article 233

Prévoyance complémentaire

1. Régime

A compter du 1^{er} janvier 2009, l'employeur mettra en place, en faveur de tous les salariés non cadres ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception des salariés relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance.

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ; il devra également prévoir le versement d'un capital, en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il pourra également inclure le versement d'une rente éducation au(x) enfant(s) à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,40 % du montant de la REGA du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la

REGA (rémunération effective garantie annuelle) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

En outre, les parties signataires incitent les employeurs à consacrer en plus de la cotisation visée ci-dessus une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la REGA du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la REGA (rémunération effective garantie annuelle) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat a pris fin en cours d'année.

Lorsque cette cotisation sera mise en œuvre, elle sera affectée à la couverture des risques décès et/ou invalidité et/ou incapacité.

A compter du 1^{er} janvier 2015 ou du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension des présentes dispositions si elle est postérieure au 1^{er} janvier 2015, l'employeur consacrera à ce régime, dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,50 % du montant de la REGA du mensuel classé au coefficient 190.

2. Suivi de l'avenant

La mise en œuvre de cet avenant sera examinée au moins une fois par an.

3. Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 233.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à la remplacer ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 234

Départ à la retraite

Conformément aux articles 11.4 et 11.4 *bis* de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, les dispositions des articles 11 et 11 *bis* de l'accord susvisé sur le départ à la retraite sont intégrées en l'état dans le présent avenant "Mensuels".

Article 234.1

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 221, dernière phrase, du présent avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 234.2

Mise à la retraite

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 221, dernière phrase, du présent avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 235

Déplacements

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées conformément aux dispositions en vigueur de l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Article 236

Changement de résidence

En cas de modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le fonds national de l'emploi, les frais de déplacement et de déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge au sens de la législation sur les allocations familiales, vivant avec lui, sont à la charge de l'employeur.

Ces frais seront, sauf accord spécial, remboursés sur la base du tarif de déplacement (train ou route) et du devis de déménagement le moins onéreux.

Article 237

Date d'application

Le présent avenant "Mensuels" s'appliquera à partir de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension. Il annulera et remplacera, à compter de cette même date, les précédentes dispositions de l'avenant "Mensuels" de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 modifiée. »

Article 2

Les parties signataires s'emploieront à obtenir l'extension du présent avenant de révision.

Article 3

Le présent avenant de révision s'appliquera à partir de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant de révision.

Article 4

Le présent avenant de révision est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Saint-Dizier, le 23 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)

AVENANT DU 15 MAI 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET À LA GARANTIE
DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450735M
IDCC : 920

Entre :

L'UIMM de la Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,05 € à compter du 1^{er} juin 2014.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention

collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2014.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Barème des garanties de rémunération effective annuelle

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
140	17 345
145	17 431
155	17 522
170	17 694
180	17 886
190	18 108
215	18 343
225	18 573
240	18 859
255	19 169
270	19 995
285	20 904
305	22 369
335	24 535
365	27 099
395	29 479

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 15 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale

IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

ACCORD DU 17 AVRIL 2014

RELATIF À LA COUVERTURE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450718M

IDCC : 1423

Entre les organisations soussignées, afin de permettre à la commission nationale paritaire de la branche de préparer et de négocier un accord de branche portant sur la mise en place d'une couverture collective complémentaire de frais de santé sur la base des dispositions légales et réglementaires applicables, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre de négociation de l'accord de branche. – Cahier des charges

Un groupe technique paritaire de travail est constitué à raison de deux membres par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la fédération des industries nautiques.

Il est chargé de faire des propositions à la commission nationale paritaire de la branche en vue de la négociation d'un accord de branche.

Un calendrier de travail doit être défini.

L'accord de branche s'articule notamment autour des éléments suivants :

- la détermination de la couverture :
 - champ d'application de la couverture ;
 - conditions et délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises ;
 - bénéficiaires ;
 - cas dans lesquels la situation de certains salariés justifie des dispenses d'affiliation ;
 - définition du contenu et du niveau des garanties ;
 - taux de cotisation ;
 - assiette de la cotisation ;
 - répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
 - conditions de la mutualisation ;
- les modalités de choix de l'organisme recommandé ;
- l'élaboration de l'appel d'offres et du cahier des charges associé dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;
- les conditions de la portabilité des droits.

Article 2

Dispositions finales

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature, pour la durée de la négociation de l'accord de branche.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 17 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIN.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 21 MARS 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450724M
IDCC : 2075

PRÉAMBULE

Le contrat de génération a été créé par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Il vise à l'atteinte de trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ;
- assurer la transmission des connaissances.

Le présent accord, conclu conformément à la loi précitée, vise à remplir ces trois objectifs compte tenu de la situation économique des entreprises, de leur effectif, de leur moyen et de leur culture, et ce en prenant en compte :

- les actions déjà menées dans les domaines considérés ;
- le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Cet accord vise également à créer la meilleure synergie possible entre les différentes générations de salariés qui composent les entreprises de la branche, relevant de son champ d'application et lui apportent leurs savoirs et savoir-faire ; ce qui participe à la richesse de chaque entreprise et à sa capacité d'adaptation, d'innovation et de développement.

Le présent accord a été négocié et conclu sur la base d'un diagnostic préalable de branche quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Le présent accord a pour objet de définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord intègre également la dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsque cela le justifie.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de structures petites et moyennes au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de favoriser et faciliter une démarche directement opérationnelle au sein des entreprises couvertes par cet accord pour mettre en œuvre le dispositif aidé du contrat de génération.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et pratiques actuelles tant au niveau des politiques d'embauche, que d'intégration que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184, qui souhaitent bénéficier du dispositif d'aide si elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail, sous réserve de l'extension du présent accord.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, ont déjà conclu leur propre accord ou procédé au dépôt de leur plan d'action.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas non plus aux entreprises de 300 salariés et plus ou qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus. Celles-ci, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-9 du code du travail, doivent conclure un accord collectif ou à défaut, un plan d'action, qui pourra le cas échéant s'inspirer du contenu du présent accord.

Le présent accord s'inscrit donc pleinement dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe en outre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche, à la mixité des emplois et à l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 2

Réalisation d'un diagnostic préalable de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable réalisé par le SNIPO auprès des entreprises adhérentes de la branche.

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche (profil des jeunes de moins de 26 ans et profil des seniors de 57 ans et plus) ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux compétences clés dans la branche.

Préalablement à la négociation de l'accord, il a été présenté et a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

Article 3

Tranches d'âge prioritaires

Compte tenu du diagnostic de branche, l'action des entreprises qui s'inscrivent dans le dispositif doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut cependant être relevée dans la limite de 30 ans dans les trois cas suivants :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de l'entreprise est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 57 ans et plus.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

L'engagement pris par la branche est de s'efforcer à maintenir un pourcentage d'effectif des jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans selon les cas) d'au moins 7,8 % au terme des 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

La mesure de cette évolution s'effectuera au travers du rapport annuel de branche. L'indicateur chiffré sera le pourcentage de la part des moins de 26 ans en CDI par rapport à l'ensemble des salariés, au sein du segment des entreprises de moins de 300 salariés.

4.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

4.2.1. Parcours d'accueil et d'intégration

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil et d'intégration dans l'entreprise afin de faciliter l'appropriation des éléments indispensables pour une intégration réelle et durable.

Les parties reconnaissent que pour tout salarié, les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont il est accueilli ont une influence sur la qualité de son intégration et sont quelquefois déterminants pour son avenir professionnel immédiat et futur.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et d'intégration sont déterminées au niveau de chaque entreprise, mais doivent concerner tous les nouveaux embauchés de moins de 26 ans au minimum pour les entreprises appliquant le présent accord, ce qui constitue l'indicateur de suivi.

Ce parcours devra comprendre notamment :

1. Un livret d'accueil qui sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indiquera la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme. Il comportera notamment

une présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses activités, différents documents d'information obligatoires ou non (règlement intérieur, liste des accords collectifs applicables dans l'entreprise, la notice d'information sur le régime de prévoyance...) ;

2. Un entretien avec un responsable du service du personnel sur les pratiques et politiques sociales de l'entreprise qui le présentera à son équipe et ses principaux interlocuteurs ;

3. Une description précise de son emploi et de son ou ses différents postes de travail ;

4. Une visite des locaux de l'entreprise ;

5. Les éléments de base en matière de sécurité et environnement.

L'ensemble de ce parcours s'effectue dans le mois qui suit l'entrée du salarié dans la société.

L'indicateur de suivi sera le nombre de jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'intégration et d'accueil.

4.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés reconnus les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Sa mission se distingue de celle du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur son accès à la formation professionnelle notamment dans le cadre du plan de formation. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

4.2.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la direction des ressources humaines peut prendre part, est réalisé avant la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et les moyens de les résoudre.

Avant la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné.

L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

4.2.4. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours prôné une politique dynamique de recours à l'alternance, que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à tout faire pour maintenir, et si possible développer, le niveau de recours à ces contrats.

Pour assurer la formation plus particulièrement aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif), le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

4.2.5. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif).

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 5

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

5.1. Principes

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

5.2. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés ayant au moins 55 ans.

D'après les éléments actuels du rapport de branche concernant l'exercice 2012, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus représente 7,5 % de l'ensemble des effectifs de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2012.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est de porter ce taux à 8,5 % des salariés âgés d'au moins 55 ans, en conjuguant les embauches et le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, à situation de marché comparable.

La mesure de ces efforts et le suivi de ce taux d'emploi, s'effectuera au travers du rapport de branche.

Article 6

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

Les parties signataires s'engagent à recenser et identifier les meilleures pratiques et à les diffuser.

Elles conviennent de suivre annuellement le recensement effectué en le diffusant à l'occasion de la commission paritaire au sein de laquelle est présenté le rapport de branche.

Article 7

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

7.1. Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place en étant proposé à tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé pour les salariés qui en font la demande, dans les 12 mois suivant le 45^e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans, à leur demande.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existant dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés mettant en place les dispositions du présent accord bénéficient, à leur demande, de l'entretien de seconde partie de carrière.

7.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, et à compétence et diplôme égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration sur le nouvel emploi pourra leur être proposé.

Article 8

Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux dispositifs de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un senior, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au compte personnel de formation (CPF) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de seconde partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou à long terme.

Article 9

Transmission des savoirs et des compétences Coopération intergénérationnelle

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

9.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat, pour les postes comprenant des compétences clés.

Ce binôme s'effectuerait sur la base d'un travail en commun sur le poste du titulaire, pendant une durée à déterminer selon l'importance des connaissances à transmettre. Cette transmission se fera sur la base de quelques heures ou jours par semaine de manière à ce que le salarié plus jeune soit à même d'assurer son poste.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise.

L'indicateur de suivi sera le nombre de binômes mis en place.

9.2. Mise en place du tutorat pour le transfert de compétences

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

De manière à favoriser l'intergénérationnalité, une partie de ces formations, portant notamment sur des techniques nouvelles, sera confiée à des salariés de moins de 30 ans.

L'indicateur de suivi sera le nombre d'actions de tutorat mises en place au terme de chaque année d'application du présent accord recueillies par l'enquête annuelle relative au bilan social de la branche.

Article 10

Accompagnement des PME

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié.

Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
- de miser sur la diversité des générations pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine.

Cet appui-conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OPCA de la branche d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui-conseil « contrat de génération », en lien avec les orientations définies par le présent accord.

Article 11

Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D. 4121-5 du code du travail qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein, et ce dans les conditions ci-après définies :

- à moins de 5 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein ;
- à moins de 2 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas par un nouvel avenant bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des 2 années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est que les entreprises de la branche mettant en œuvre le présent accord respectent cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prises en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif.

Article 12

Effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* qui conditionne son entrée en vigueur.

Il aura pour terme définitif le dernier jour du dernier mois de cette période triennale, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir, le cas échéant, à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre à ses objectifs.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

**IDCC : 802. – DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(OETAM)**

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

**IDCC : 925. – DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)**

**AVENANT N° 5 DU 14 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} FÉVRIER 2014**

NOR : ASET1450740M

IDCC : 802, 925

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minimaux garantis tels que résultant de l'avenant n° 4 du 7 septembre 2012 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Elles renvoient les entreprises vers le contenu de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons et tout particulièrement à son titre II visant les mesures propres à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.

Article 1^{er}

Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 4 du 7 septembre 2012 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} février 2014 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SMMG au 1 ^{er} février 2014	GARANTIE annuelle de rémunération
Ouvriers et employés	I	1	1 446	18 104
		2	1 452	18 166
	II	1	1 484	18 578
		2	1 515	18 953
	III	1	1 558	19 478
		2	1 620	20 252
		3	1 662	20 777
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 715	21 307
		2	1 799	22 369
		3	1 872	23 269
Ingénieurs et cadres	V	1	2 376	30 220
		2	3 466	44 091
		3	4 203	53 461

Article 2

Salaires minimaux garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE au 1 ^{er} février 2014	GARANTIE ANNUELLE
Niveau	Echelon		
V	1	1 663 €	30 220
	2	soit 70 % du niveau V	44 091
	3	Echelon 1	53 461

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 446 € à compter du 1^{er} février 2014.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 14 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFDPE.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 1 DU 13 MAI 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450725M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Il a été convenu ce qui suit à l'issue d'un examen des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relatives au travail à temps partiel dans le prolongement de l'accord national inter-professionnel du 11 janvier 2013, en créant un article 5.11 intitulé « Temps partiel » dans le titre V chapitre 5.1.

Dans le souci de mettre en œuvre au niveau de la branche des outils adaptés à la situation des entreprises, les organisations syndicales liées par la convention collective ont souhaité compléter les stipulations actuelles de la convention collective sur le temps de travail par diverses dispositions sur le temps partiel.

Préalablement les parties rappellent que le temps partiel est une durée du travail :

- très peu répandue dans la branche (de 1,6 % à 8 % des effectifs selon les entreprises, chiffres issus des bilans économiques et sociaux présentés par les organisations patronales) ;
- qui n'est pas subie par le salarié et qui répond ainsi à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Article 1^{er}

Création d'un article 5.11 « Temps partiel »

« Article 5.11

Temps partiel

Article 5.11.1

Durée minimale de travail

Pour les recrutements opérés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant la durée minimale de 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) prévue par la réglementation issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pourra être réduite jusqu'à 12 heures par les employeurs qui ne pourraient,

compte tenu de leurs besoins, offrir à leurs salariés à temps partiel cette garantie minimale de 24 heures.

Les salariés dont la durée contractuelle de travail est au moins égale à 12 heures et inférieure à 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) auront des horaires réguliers avec une durée quotidienne de travail qui ne peut être inférieure à 3 heures consécutives au minimum.

Ils ne pourront se voir imposer un changement d'horaire sauf :

- accord écrit du salarié ;
- si la modification d'horaire résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le contrat de travail ou lettre d'embauche précise les journées et/ou demi-journées sur lesquelles les heures complémentaires sont susceptibles d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, peut modifier ces indications, les compléter ou les supprimer. Un avenant au contrat de travail peut aussi prévoir que le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires.

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4 jours au maximum si elle est inférieure à 15 heures et sur 5 jours au maximum si elle est égale ou supérieure à 15 heures et inférieure à 24 heures sauf demande contraire du salarié.

Article 5.11.2

Heures complémentaires

L'entreprise peut utiliser la possibilité de recourir aux heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.

Dans ce cas, la limite à l'intérieur de laquelle les heures complémentaires peuvent être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée contractuelle de travail.

La fixation de la limite est précisée par le contrat de travail lors du recrutement ou par avenant.

Pour les contrats de travail en cours lors de l'entrée en application du présent avenant, la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle suppose un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Selon la limite fixée contractuellement pour les heures complémentaires :

- la rémunération des heures complémentaires est majorée de 25 % dès la première heure complémentaire effectuée si l'employeur prévoit sur l'accord écrit d'utiliser la possibilité de faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle ;
- pendant la période durant laquelle l'entreprise renonce à faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heures complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3

Complément d'heures

Afin de permettre aux entreprises de répondre ponctuellement à une surcharge de travail du fait de la saisonnalité des activités, de circonstances exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du remplacement d'un salarié absent, ou pour accomplir des tâches inhabituelles, la durée du travail à temps partiel peut être augmentée temporairement, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, par avenant au contrat de travail. Les heures résultant de cette augmentation temporaire sont rémunérées distinctement sur le bulletin de paie en plus du salaire mensuel correspondant à la durée contractuelle antérieure. La rémunération de ces heures est majorée de 10 %.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, est limité à 4 par an.

Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent à l'initiative de l'employeur bénéficier prioritairement des compléments d'heures sont ainsi fixées :

- d'abord les salariés ayant manifesté le souhait d'en bénéficier ;
- ensuite, parmi ceux-ci, les salariés ayant les compétences requises et dont la durée du travail est la moins élevée.

Les heures complémentaires en cas de pratique du complément d'heures sont limitées à 1/3 de cette nouvelle durée sans pouvoir atteindre la durée légale du travail et bénéficient d'une rémunération majorée de 25 %. »

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective modifiée.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la réglementation sur le temps partiel, sauf l'article 5.11.1 qui définit son champ d'application.

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant entre en application à compter du jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 6 DU 13 MAI 2014

À L'ACCORD DU 22 JANVIER 1999 RELATIF À LA DURÉE, À L'AMÉNAGEMENT
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1450726M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Les organisations signataires sont convenues d'actualiser les dispositions conventionnelles sur le calcul annuel en jours du temps de travail. En conséquence, les précisions suivantes sont apportées au IV « Forfaits » issu de l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail modifié par l'avenant du 24 janvier 2012.

En outre, dans le cadre de l'examen de l'adéquation des stipulations conventionnelles aux exigences des activités des entreprises, les signataires ont entendu compléter les dispositions actuelles du IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction de la durée du travail modifié par l'avenant du 24 janvier 2012 en concluant le présent avenant qui s'applique aux salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 1^{er}

Modification du IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999

1.1. Les mots « trois types de forfaits » sont remplacés par « quatre types de forfaits » au premier alinéa du IV « Forfaits » dont la rédaction est complétée ainsi qu'il est indiqué au 1.2 ci-après.

1.2. La rédaction de ce premier alinéa devient ainsi : « Les entreprises et les salariés des secteurs d'activité intéressés par le présent accord connaissent quatre types de forfait : le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel, le forfait sans référence horaire et le forfait en jours. »

1.3. Il est ajouté après les 4 tirets et avant le titre « Salariés visés » : « Le forfait annuel en jours.

Les dispositions sur le forfait annuel en jours sont scindées en deux parties :

- une première partie comprenant l'ensemble des dispositions adoptées pour les cadres ;
- la seconde partie, destinée à des salariés non cadres. »

Article 2

Création d'un article 16 « Forfaits en jours »

2.1. Il est créé un article 16 « Forfaits en jours » dans le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999.

2.2. Il est créé un article 16.1 « Forfaits en jours pour les salariés cadres ».

Les dispositions du IV « Forfaits » relatives aux forfaits jours des salariés cadres codifiés de l'alinéa 7 « Salariés visés » à l'alinéa 45 « Gestion des absences et des départs en cours d'année » sont intégrées dans un article 16.1 dans les conditions définies ci-dessous.

Cet article 16.1 comprend les alinéas visés ci-dessus regroupés en articles avec les mêmes titres.

- article 16.1.1 « Salariés visés » ;
- article 16.1.2 « Régime juridique » ;
- article 16.1.3 « Détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs » ;
- article 16.1.4 « Rémunération » ;
- article 16.1.5 « Modalités de décompte des journées de travail » ;
- article 16.1.6 « Durées maximales de travail et de repos ».

La phrase indiquant « les règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire leur demeurent applicables » est complétée ainsi « étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ».

Le reste des dispositions reste inchangé.

- article 16.1.7 « Prise des jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail ».

L'alinéa est ainsi complété :

« Le salarié complète un document faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail. »

- article 16.1.8 « Suivi du nombre de jours travaillés » ;
- article 16.1.9 « Dépassement du nombre de jours travaillés » ;
- article 16.1.10 « Suivi de la charge de travail ».

L'alinéa indiquant : « L'employeur ou son représentant est tenu à un entretien annuel avec le salarié au cours duquel sont examinées l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude de ses journées de travail » est remplacé par la rédaction suivante :

« L'employeur ou son représentant est tenu au cours de l'année à plusieurs entretiens avec le salarié au cours desquels seront examinées l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude de ses journées de travail.

A l'initiative du salarié un autre entretien aura lieu dès lors qu'il lui apparaîtrait qu'il n'a pas été en mesure de pouvoir respecter les règles sur le repos quotidien.

Ces entretiens donneront lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié permettant aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail. »

- article 16.1.11 « Conséquences des absences pour maladie » ;
- article 16.1.12 « Gestion des absences et des départs en cours d'année ».

2.3. Il est également créé un article 16.2 « Forfaits en jours pour les salariés non cadres ».

« Article 16.2
Forfaits en jours pour des salariés non cadres

Article 16.2.1
Salariés concernés

Sont concernés les salariés autonomes qui occupent des fonctions répondant à deux des trois conditions suivantes :

- caractère itinérant des fonctions ;
- réalisation de travaux nécessitant la maîtrise d’une spécialisation professionnelle ;
- évaluation de la mission non pas au regard du temps passé à l’exécution mais au regard des objectifs à atteindre (objectifs de chiffre d’affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés peuvent bénéficier d’un calcul en jours de leur temps de travail. Ils occupent des emplois qui sont classés au minimum au coefficient B40.

Article 16.2.2
Régime juridique

Le contrat de travail ou l’avenant au contrat de travail doit recueillir l’accord exprès du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins deux des trois conditions mentionnées à l’article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3
Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés non cadres concernés bénéficiant d’un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié concerné × 12 mois majoré de 30 %.

La rémunération annuelle minimale doit tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minimales intervenues en cours d’année.

Article 16.2.4
Suivi de la charge de travail

Afin d’assurer un suivi permanent de la charge de travail des salariés non cadres bénéficiant d’un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues à l’article 16.1 pour les salariés cadres sont toutes déclarées applicables aux salariés non cadres (art. 16.1.3 “Détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs”, art. 16.1.5 “Décompte des journées de travail”, art. 16.1.6 “Durées maximales”, art. 16.1.7 “Prise des jours de repos”, art. 16.1.8 “Suivi du nombre de jours travaillés”, art. 16.1.9 “Dépassement du nombre de jours travaillés”, art. 16.1.11 “Conséquences des absences pour maladie” et art. 16.1.12 “Gestion des absences et des départs en cours d’année”) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les parties apprécient l’adéquation de la charge de travail avec le respect d’une amplitude de travail permettant un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le compte rendu écrit des entretiens précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail. »

Article 3
Dispositions finales

Le présent avenant est impératif.

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l’avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 62 DU 28 AVRIL 2014
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1450731M
IDCC : 16

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 61, ce dernier en date du 8 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAA ;
FNAP ;
FNTS ;
OTRE.

Syndicats de salariés :

FGT CFTC ;

FGTE CFDT.

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatifs aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1^{er} mai 2014)

(En euros.)

NATURE des indemnités	TAUX	RÉFÉRENCE aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,94	Art. 8.1, alinéas 2 et 3, art. 9.10, alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	7,99	Art. 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,64	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,64	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	26,49	Art.10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	29,53	Art. 11

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140250-000614

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
