

**Convention collective**  
**IDCC : 9497. – ÉTABLISSEMENTS**  
**PRODUCTEURS DE GRAINES,**  
**DE SEMENCES POTAGÈRES**  
**ET FLORALES**  
**(Maine-et-Loire)**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 14 AVRIL 2015  
CONCERNANT LES ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES,  
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES DE MAINE-ET-LOIRE

NOR : AGRS1697063M  
IDCC : 9497

Entre :  
La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,  
D'une part, et  
Le SGA CFDT de Maine-et-Loire ;  
L'UD CGT ;  
L'UD FO ;  
L'UD CFTC ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
CHAMP D'APPLICATION

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Champ d'application*

La présente convention détermine les rapports entre les établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales du département de Maine-et-Loire et leurs salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité.

Par établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales, il faut entendre les entreprises ou établissements dont l'activité principale se caractérise par la recherche, la production, le conditionnement et la commercialisation (hors commerce de détail) de semences potagères et florales. A titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 011.

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application, à l'exception des VRP, lesquels bénéficient des dispositions de la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

En outre, les salariés occupés dans les exploitations agricoles rattachées aux entreprises grainières, à des travaux de polyculture, ne sont pas visés par la présente convention.

La présente convention se substitue intégralement aux dispositions des conventions collectives des employés, ouvriers (IDCC 9495) et des agents de maîtrise et des cadres (IDCC 9496) du 24 septembre 1999 ainsi qu'à tous leurs avenants.

## CHAPITRE II

### DURÉE. – RENOUVELLEMENT. – RÉVISION ET DÉNONCIATION

#### **Article 2**

##### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 3**

##### *Révision*

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail qui sont signataires de la présente convention ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du même code sont seules habilitées à signer des avenants portant révision de cette convention.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres organisations ainsi qu'à l'unité territoriale 49 de la DIRECCTE.

La demande en révision doit spécifier les articles pour lesquels des modifications sont demandées et préciser les nouveaux textes proposés.

Dans un délai de 3 mois à compter de la date de la demande de révision, les parties signataires se rencontreront afin qu'une discussion puisse s'engager.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des avenants modificatifs résultant de la révision.

Si aucun accord portant révision n'intervient dans un délai de 6 mois commençant à courir à l'issue du délai de 3 mois susvisé, les négociations seront réputées avoir cessé et la convention continuera à produire effet dans son contenu initial.

Toutefois, en cas d'accord entre la chambre syndicale patronale et au moins un syndicat de salariés, le délai pourra être prolongé par périodes successives de 3 mois.

#### Participation des délégués syndicaux. – Indemnisation

Les délégués syndicaux bénéficient du droit de s'absenter pour participer aux réunions de négociation et aux réunions paritaires. Le salaire du délégué syndical est maintenu.

Lorsqu'un syndicat n'a pas de délégué dans les entreprises, dans un établissement situé dans le département de Maine-et-Loire, un délégué de ce syndicat exerçant son activité dans un établissement de l'entreprise situé dans un autre département pourra participer aux réunions.

Dans ce cas, ses frais de déplacement seront pris en charge par son employeur, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

## **Article 4**

### *Dénonciation*

La présente convention collective peut être dénoncée par une ou plusieurs parties signataires, dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres organisations signataires et faire l'objet d'un dépôt à l'unité territoriale 49 de la DIRECCTE.

La dénonciation ne prendra effet qu'après l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter de la date de dénonciation.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires de la partie patronale ou de la totalité des signataires de la partie salariés, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'alinéa précédent. Durant le préavis, une négociation s'engagera entre les organisations signataires, à la demande d'une des parties intéressées.

A défaut d'accord dans le délai de 1 an à compter du délai d'expiration du préavis, les négociations seront réputées avoir cessé et la convention cessera de produire effet.

Toutefois, suivant l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront s'entendre par accord d'une prolongation de ce délai, dans la limite de 1 année.

## **Article 5**

### *Avantages individuels acquis*

La présente convention ne saurait en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel soit au titre d'un contrat de travail, soit au titre de l'application d'un accord collectif.

Cependant, les avantages découlant de la présente convention ne peuvent en aucune façon se cumuler avec les avantages acquis à titre individuel ayant le même objet antérieurement à la signature de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention se substituent aux clauses correspondantes de ces accords particuliers chaque fois que ces clauses seront moins avantageuses pour les salariés.

## **Article 6**

### *Fusion. – Concentration*

Pour toutes les opérations de ce genre, l'article L. 2261-14 du code du travail s'appliquera.

## **CHAPITRE III**

### **COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION. – ATTRIBUTIONS**

## **Article 7**

### *Différends ou conflits collectifs et interprétation de l'accord*

1. Les conflits collectifs nés au sein de telle ou telle entreprise ou établissement en raison d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention peuvent être portés devant une commission paritaire de conciliation. Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, les organisations affiliées à une même confédération ne pouvant être représentées que par un seul représentant ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires équivalent au nombre total de représentants des organisations de salariés.

Les membres de la commission sont désignés pour une durée de 2 ans, respectivement par chacune des organisations intéressées.

En cas de vacance d'un poste par suite de décès, révocation par l'organisation concernée, démission, maladie, il est pourvu au remplacement pour la durée restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat en cours.

La commission visée à l'alinéa précédent est saisie par la partie la plus diligente. Elle se réunit dans les 15 jours qui suivent celui au cours duquel elle a été saisie du conflit et se prononce dans les 3 jours suivant celui de sa dernière réunion.

Les propositions de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres de la commission et notifiées aux parties.

La commission paritaire de conciliation est compétente, dans les mêmes conditions de saisine, pour examiner tout différend collectif constituant un problème d'interprétation de la convention collective.

Il en est ainsi notamment en cas de demande d'une organisation signataire s'il se pose à elle un problème d'intérêt collectif portant sur l'interprétation de la présente convention.

2. Tout autre conflit collectif devra faire l'objet d'une tentative de conciliation au niveau de l'entreprise.

Les parties pourront, d'un commun accord, le soumettre à la commission paritaire mentionnée au paragraphe 1 ci-avant.

## **Article 8**

### *Mandatement*

L'application de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail (loi n° 98-461 du 13 juin 1998) dans les entreprises se fera soit après négociation avec des délégués syndicaux, soit avec un salarié mandaté par un syndicat, soit, en l'absence des deux situations précitées, par validation de l'accord conclu avec les salariés par la commission paritaire.

## **Article 9**

### *Différends ou conflits individuels*

Les conflits individuels nés de l'application de la présente convention sont soumis aux tribunaux, conseil de prud'hommes et cours de l'ordre judiciaire lorsqu'ils ne trouvent pas de solutions amiables.

## **CHAPITRE IV**

### **EGALITÉ DE TRAITEMENT**

## **Article 10**

### *Principes généraux*

Les employeurs et les organisations syndicales signataires représentatives se déclarent attachés aux principes d'égalité et s'engagent à ce qu'aucune personne ne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne soit sanctionné, licencié ou ne fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap (cf. art. L.1132-1 du code du travail).

## **Article 11**

### *Fonctionnement*

Les règles relatives à la représentation du personnel sont réglées par les dispositions légales en vigueur.

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise intervient, à défaut d'accord au sein de l'entreprise, suivant les modalités définies par la loi.

Les parties rappellent l'existence de l'accord du 4 décembre 2012 relatif à la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et à la création de l'association sociale et culturelle paritaire.

## **Article 12**

### *Droit syndical*

1. Dans le cadre défini par les dispositions législatives et réglementaires, l'exercice du droit syndical et la liberté de constitution de sections syndicales sont reconnus dans toutes les entreprises et établissements quels que soient leur importance et le nombre de salariés occupés.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Toute décision contraire est nulle de plein droit.

2. Il est recommandé aux employeurs, pour faciliter l'exercice du droit syndical, d'accorder des autorisations d'absence aux salariés porteurs d'une convocation écrite les invitant à assister aux réunions statutaires des organisations syndicales représentatives dans la branche sur présentation 15 jours à l'avance d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

3. Lesdites absences ne sont pas payées mais ne viennent pas en déduction des congés annuels. De même, elles n'ont aucune incidence sur la détermination des droits à congés.

Toutefois, si un salarié est appelé à siéger dans une commission prévue par la présente convention ou ses avenants ultérieurs, le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire collectif auquel il est soumis.

4. Ces absences pour la bonne tenue des négociations collectives en agriculture s'inscrivent dans le cadre défini par les partenaires sociaux au niveau national et notamment celui de l'accord national étendu du 21 janvier 1992 et ses avenants.

5. Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté les congés pour stage ou session de formation économique et sociale ou de formation syndicale suivis dans les centres agréés ou instituts spécialisés, selon les dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

## **Article 13**

### *Droit de grève*

Les employeurs et les organisations syndicales se déclarent attachés au dialogue social et rappellent que toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts.

Le droit de grève, droit constitutionnel, s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

**Article 14**

*Embauche*

Un contrat, en double exemplaire, signé des deux parties, est remis à chaque signataire, qu'il s'agisse de contrat à durée déterminée ou de contrat à durée indéterminée.

Ce contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée dans l'entreprise, qui est celle du début de la période d'essai ;
- la durée de cette période d'essai ;
- la durée du travail ;
- la fonction occupée et le ou les lieux où elle s'exerce ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique qui s'y rapporte ;
- la rémunération et la périodicité de versement de celle-ci ;
- les clauses particulières éventuelles ;
- la mention de la convention collective régissant les conditions de travail.

En outre, lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat précise :

- la définition précise de son motif ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

**Article 15**

*Période d'essai*

15.1. Contrat à durée indéterminée

Lors de l'engagement par contrat de travail à durée indéterminée, les parties peuvent convenir d'une période d'essai au terme de laquelle l'embauche sera définitive.

Les durées maximales de la période d'essai initiale sont :

- ouvriers et employés : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La période d'essai est renouvelable une fois, pour une durée maximale au plus égale aux durées ci-dessus précisées.

En aucun cas la durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut dépasser :

- ouvriers et employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise : 6 mois ;
- cadres : 8 mois.

La période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, il est précisé que :

- la période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être précisés dans la lettre d'embauche et/ou le contrat de travail ;
- le renouvellement ne peut intervenir que d'un commun accord écrit, antérieur à l'expiration de la période d'essai initiale ;
- les parties ne peuvent convenir dès l'embauche d'un renouvellement automatique ;
- lorsque la période d'essai est renouvelée, un entretien formel aura lieu entre le salarié et son responsable hiérarchique. Cet entretien fera l'objet d'un écrit.

La période d'essai, compte tenu de son objet consistant à apprécier les qualités du salarié à occuper le poste proposé, et ses compétences, et à permettre au salarié d'apprécier le poste de travail, est une période de travail effectif ; toute absence du salarié pendant la période d'essai, et pour quelque motif que ce soit, en suspendra le déroulement et en reportera le terme d'autant.

Le préavis que les parties se doivent en cas de rupture du contrat de travail au titre de la période d'essai est celui défini par les dispositions légales.

## 15.2. Contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions légales régissant ce type de contrat.

### Article 16

#### *Changement de lieu de travail*

1. Il n'y a pas de changement de lieu de travail lorsque le changement intervient dans un rayon de trente kilomètres du lieu de travail antérieur. Les différents problèmes qui pourront naître de cette nouvelle situation peuvent être traités par accord d'entreprise.

2. Au-delà de la limite prévue à l'alinéa 1, tout changement de lieu de travail qui entraîne un changement de résidence sera précédé d'une notification écrite par l'employeur à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette notification fait courir un délai de 6 semaines pendant lequel le salarié peut accepter ou refuser la modification proposée. Toutefois, si le salarié est lié à l'entreprise par un contrat de travail contenant une clause de mobilité, la notification visée à l'alinéa précédent n'a pour objet que d'informer le salarié sans lui ouvrir droit à la possibilité de refus de la mutation, sauf disposition contractuelle plus favorable.

Durant ce délai, l'intéressé(e) et son conjoint ont la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé(e).

Dans le cas d'un refus de la mutation par un salarié lié à l'entreprise par contrat de travail ne prévoyant pas une clause de mobilité, notifié par écrit à l'employeur dans le délai de 6 semaines susvisé, la rupture éventuelle serait considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel verserait à l'intéressé(e) le montant des indemnités applicables en cas de licenciement.

Dans tous les cas de changement de lieu de travail, les salaires et accessoires ne doivent pas être diminués, ni bloqués.

Le changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence dans les conditions définies ci-avant donne lieu au remboursement de tous les frais de déménagement et de déplacement du conjoint et des enfants fiscalement à charge sous déduction des frais éventuellement remboursés par l'Etat ou par les organismes sociaux, après présentation par le salarié d'au moins deux devis et acceptation expresse par l'employeur de l'un d'eux.

Les autres conditions dans lesquelles s'effectue ce transfert sont réglées au mieux de gré à gré.



3. Lorsqu'un salarié est engagé pour occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement.

## CHAPITRE VII

### CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

#### Article 17

##### *Conclusion. – Durée. – Rupture*

1. Il peut être recouru à des embauches sous contrat à durée déterminée, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur, particulièrement compte tenu de la nature saisonnière de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

2. La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions légales régissant ce type de contrat.

3. Sauf accord des deux parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou lourde, ou encore en cas de force majeure.

#### Article 18

##### *Contrat à durée déterminée à objet défini*

##### 18.1. Recours au contrat à durée déterminée à objet défini

Les entreprises peuvent avoir recours à des contrats à durée déterminée à objet défini pour les cadres pour une durée allant de 18 à 36 mois au plus.

Le contrat à durée déterminée doit être conclu pour la réalisation d'un objet défini, qui, selon les dispositions légales, constitue l'échéance du contrat.

Les nécessités économiques auxquelles ce type de contrat est susceptible de répondre sont la réalisation d'une mission ou d'un projet aux contours matériellement précisés, étant souligné qu'un simple surcroît d'activité ne peut répondre à cette dernière définition. Il s'agit des missions liées à un investissement majeur entraînant la nécessité de faire appel à des compétences d'experts dans des domaines d'activité tels que l'informatique ou les travaux neufs, par exemple. Il peut s'agir également des missions en lien avec un projet de développement :

- sur des nouveaux marchés (techniques ou géographiques) nécessitant des études marketing ;
- en recherche, nécessitant des études de faisabilité.

Le recours à des contrats à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel de chaque entreprise.

##### 18.2. Garanties en cours de contrat

##### 18.2.1. Aide au reclassement

En cas d'impossibilité d'offrir dans la même fonction un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise au titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini, l'entreprise lui apportera une aide personnalisée au reclassement :

- en interne : chaque bénéficiaire recevra une information adaptée de l'entreprise sur les postes susceptibles d'être disponibles pour lesquels il pourra postuler, et ce 6 mois avant la fin présumée du contrat ;
- en externe : l'entreprise mettra à disposition ses compétences en ressources humaines, pour l'établissement d'un curriculum vitae, pour la démarche d'entretien et pour la recherche d'emploi, au plus tard 3 mois avant la fin présumée du contrat.



### 18.2.2. Validation des acquis de l'expérience

En tenant compte de la spécificité et de la technicité des travaux effectués dans le cadre d'un contrat à objet défini, l'entreprise délivrera, en tout état de cause, un document en fin de mission ou de projet, destiné à la validation des acquis issus de cette expérience propre.

### 18.2.3. Formation

L'entreprise favorisera le recours à la formation du titulaire du contrat à durée déterminée à objet défini par l'intermédiaire du compte personnel de formation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont accès à la formation professionnelle continue et aux dispositifs de la formation professionnelle de la même manière que les salariés employés pour une durée indéterminée.

### 18.2.4. Priorité de réembauchage

En cas de rupture du contrat à durée déterminée en fin de mission ou de projet, le bénéficiaire du contrat à durée déterminée aura une priorité de réembauchage durant 1 an suivant cette rupture dans des emplois susceptibles de devenir disponibles. Cette priorité devra faire l'objet d'une information dans la lettre constatant la cessation du contrat.

Pour que cette priorité soit profitable, le titulaire du contrat à durée déterminée devra répondre dans les 15 jours à réception de l'information.

Les caractéristiques des emplois faisant l'objet d'une priorité notifiée doivent être en adéquation avec les compétences et la formation du bénéficiaire de la priorité.

### 18.2.5. Priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise

Pendant son parcours au sein de l'entreprise, le titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini bénéficiera d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, qui se décline en trois phases pour répondre à l'objectif d'intégration :

- a) Droit de postuler à tout poste susceptible de l'intéresser, déclaré sur la bourse interne de l'emploi, et ce dès la fin de la période d'essai ;
- b) Priorité à postuler à tout emploi susceptible de l'intéresser, déclaré sur la bourse interne de l'emploi, dans les 6 mois précédant la fin présumée du contrat à durée déterminée à terme incertain. L'entreprise prendra l'initiative de faire une offre personnalisée via sa direction des ressources humaines ;
- c) Priorité de réembauchage dans les 12 mois suivant la rupture du contrat dans les conditions fixées ci-dessus.

## Article 19

### *Travailleurs saisonniers*

Les travailleurs saisonniers qui sont employés pendant 6 mois au moins, même non consécutifs, dès lors qu'ils sont réembauchés dans la même entreprise, n'ont plus à effectuer la période d'essai si les fonctions sont identiques et bénéficient des avantages attachés à leur temps de présence cumulé.

## CHAPITRE VIII

### TRAVAIL À TEMPS PARTIEL. – TRAVAIL INTERMITTENT

## Article 20

### *Définition. – Contrat de travail*

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures et mensuel inférieur à 151,67 heures.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur une base soit hebdomadaire, soit mensuelle, soit modulée, sauf pour les salariés saisonniers exclus de la modulation.

## **Article 21**

### *Contrat de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel*

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner :

- la qualification du salarié ;
- le coefficient correspondant à l'emploi occupé ;
- la catégorie ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle selon le cas ;
- la répartition de cette durée, suivant le cas, entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- les cas autorisant la modification éventuelle de cette répartition (exemple : absence d'un ou de plusieurs salariés, surcroît temporaire d'activité, travaux à accomplir dans un délai déterminé, activité saisonnière, réorganisation de l'horaire collectif de l'entreprise, de l'établissement ou du service, changement de lieu de travail, réduction de la durée du travail, etc.) ;
- la nature de la modification pouvant intervenir (sur tous les jours calendaires, sur les seuls jours ouvrables ou ouvrés, dans certaines limites horaires...) ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (affichage, lettre recommandée avec avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge...) ;
- le lieu de travail habituel ;
- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà du temps de travail prévu contractuellement.

En cas de modification de la répartition des heures de travail, cette demande devra être faite au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins.

## **Article 22**

### *Heures complémentaires*

Pour le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel, le volume des heures complémentaires pouvant être réalisées, lequel doit être rappelé dans le contrat de travail, est fixé au quart de la durée du travail prévue contractuellement, sans pour autant que les heures complémentaires accomplies puissent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. Il sera possible, sous réserve de l'accord du salarié, de porter ce volume maximal à un tiers.

Le nombre maximal d'avenants augmentant temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel sera au maximum de 8 par an.

Chacune des heures effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle donnera lieu à majoration de salaire de 25 %.

L'horaire prévu dans le contrat du salarié intéressé peut être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées contractuellement ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

## Article 23

### *Temps partiel modulé*

Compte tenu de la variation des activités des entreprises en cours d'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur l'année dans les conditions suivantes, toutes les catégories de personnels étant concernées.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail inférieure à 14 heures hebdomadaires ou 60 heures mensuelles, sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le tiers de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à 3 heures, et dans ce cas de figure la journée de travail ne pourra correspondre qu'à une seule séquence de travail. Si la journée comporte deux séquences de travail, celles-ci peuvent être séparées au plus de 2 heures.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail supérieure à la durée du travail définie à l'article 30.

La programmation indicative annuelle à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés 15 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette programmation indicative annuelle donnera lieu à une information préalable écrite (remise d'un planning, par exemple) 7 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions légales, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées, décompte validé chaque mois par le supérieur hiérarchique direct. A défaut de remarque de l'intéressé(e), l'horaire enregistré sera réputé conforme, un récapitulatif d'heures sera indiqué sur les bulletins de salaire chaque mois ou en annexe à ceux-ci.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Compte tenu du lissage de la rémunération prévu par le présent accord, en cas de période non travaillée mais donnant lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, cette rémunération est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Au terme de la période de modulation :

- pour déterminer l'éventuelle régularisation de la rémunération versée au cours de la période, laquelle est indépendante de l'horaire réellement effectué, les périodes d'absence pour cause de maladie (et les absences assimilées) prises en compte sont celles qui correspondent au nombre d'heures qui aurait dû être effectuées si le salarié n'avait pas été absent ;
- s'il est constaté que les heures accomplies se situent au-delà de l'horaire moyen, elles seront rémunérées au taux normal ;
- si les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant à la rémunération, d'une part, des heures de travail effectif (réellement accomplies) et, d'autre part, des heures non travaillées mais ayant donné lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, une compensation est faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent. En cas de demande du salarié justifiée par des circonstances particulières (difficultés financières, familiales, importance de la dette...), des modalités particulières de remboursement pourront être arrêtées d'un commun accord avec la direction, notamment par étalement du remboursement.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours et sauf opposition du salarié.

La dernière paie mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne. La paie du dernier mois de la période de modulation des salariés dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

## **Article 24**

### *Avenants au contrat de travail à temps partiel*

Toute modification du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant écrit, signé des deux parties, préalablement à sa mise en œuvre.

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant temporaire majorant le nombre d'heures composant l'horaire contractuel de base d'un salarié employé à durée indéterminée pourra être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ;
- suivi d'une formation par le salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord du salarié, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant temporaire ayant la nature d'heures de travail composant l'horaire contractuel de base sont nécessairement portées au programme de travail, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la nouvelle durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail, laquelle pourra être modifiée dans les conditions décrites à l'article 21. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement. Le nombre maximal d'avenants conclus annuellement par chaque salarié est fixé à 8.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence du salarié remplacé. L'avenant temporaire prend fin de plein droit à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

Au terme de l'avenant, le salarié retrouve son horaire contractuel antérieur d'emploi.

Bien entendu, les dispositions du présent article ne préjudicient pas aux règles de priorité d'accès aux emplois à temps complet dont bénéficient les salariés employés à temps partiel.

## **Article 25**

### *Travail à temps partiel choisi*

Les parties entendent rappeler l'intérêt qu'elles portent au temps partiel choisi.

Hormis les cas où le travail à temps partiel est de droit (pour les deux parents) après un congé de maternité ou d'adoption, les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'une durée de travail à temps partiel dans les conditions suivantes :

La demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'article L. 3123-7 du code du travail, la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées, lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 16 semaines par an, congés payés compris.

La demande doit être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour accéder ou non à cette demande. En cas de refus, l'employeur doit le motiver par écrit. Les motifs pouvant justifier un refus de la demande sont par exemple :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel ;
- recrutement difficile d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré.

L'acceptation d'une telle demande donnera lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé sera soumis à l'horaire collectif au sein du service d'affectation.

S'agissant de la rémunération, soit seules les périodes travaillées donneront lieu à rémunération, soit celle-ci sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Le contrat de travail précise le mode de rémunération retenu.

En cas de lissage de la rémunération, les congés et absences rémunérés de toute nature seront payés sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par compensation entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application sur la période annuelle de la durée moyenne hebdomadaire contrepartie de la rémunération. Les heures excédentaires sont rémunérées avec le premier bulletin de paie suivant la fin de la période annuelle ou, en cas de sortie des effectifs avant, lors du dernier bulletin de paie. Les heures non effectuées sont déduites sur le dernier bulletin de paie sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

## **Article 26**

### *Garanties collectives et individuelles propres aux salariés employés à temps partiel*

#### **26.1. Garanties collectives**

Les salariés à temps partiel bénéficient, dans les conditions prévues par les articles L. 3123-10 et L. 3123-11 du code du travail, de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps

complet. L'employeur s'attachera notamment à garantir à tous, quel que soit le temps de travail, une égalité de traitement en matière de rémunération, de formation et de promotion professionnelles.

L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition de droits ou à la charge d'obligation est calculée pour leur durée calendaire.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel.

Le chômage d'un jour férié qui se situerait durant l'horaire habituel de travail du salarié à temps partiel n'entraîne aucune réduction du salaire. A l'inverse, le jour férié qui serait chômé dans l'entreprise et se situerait un jour habituellement non travaillé par le salarié à temps partiel n'entraînera aucun droit à récupération du jour férié ou à attribution d'heures de repos.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à situations identiques ainsi qu'à qualifications professionnelles et anciennetés égales, occupe un temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Ce principe de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris pour ceux présentant un caractère complémentaire.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel est mensualisée.

#### 26.2. Garanties individuelles. – Durée du travail minimale

Dans le cadre de contrats de travail à temps partiel hebdomadaire, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Une durée du travail inférieure à 24 heures pourra être fixée par l'employeur à la double condition que :

- la durée hebdomadaire minimale, ou son équivalent hebdomadaire ou sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2, soit de 14 heures minimum ;
- ces heures soient regroupées au minimum par demi-journées et/ou permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au premier alinéa.

En outre, à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures. Par ailleurs, l'employeur ne pourra imposer plus d'une interruption d'activité non rémunérée par jour sans compensation qui ne pourra excéder 2 heures. Cette pause sera déterminée par accord, d'entreprise ou, par défaut, après ratification par le CE ou référendum.

### CHAPITRE IX

#### DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL. – TEMPS DE REPOS

##### **Article 27**

##### *Temps de travail effectif*

Conformément aux dispositions légales, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque le port d'une tenue est prévu par des dispositions légales ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, le temps passé à l'habillage et au déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.



## Article 28

### *Temps de pause*

Les temps de pause, à la condition qu'ils correspondent à une interruption de travail et que les salariés ne restent pas à la disposition de l'employeur, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Aucun temps de travail effectif consécutif ne pourra atteindre 6 heures sans que le salarié concerné bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 20 minutes, pris en une ou deux fois, au moment défini par les plannings portés préalablement à la connaissance des salariés par la direction.

Lorsque le temps de pause comprend le déjeuner, la coupure ne peut être inférieure à 20 minutes.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, aucun temps de travail effectif consécutif ne pourra atteindre 4 heures 30 minutes sans que le salarié concerné bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 30 minutes consécutives, pris au moment défini par les plannings portés préalablement à la connaissance des salariés par la direction.

Si le salarié reste à la disposition de l'employeur pendant les temps de pause, il est considéré comme effectuant un travail effectif, et dès lors ces temps de pause sont rémunérés.

Les entreprises veilleront, par des modalités qu'elles détermineront, à procéder à l'identification de ces temps de pause.

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que ces temps de pause soient ou non rémunérés.

Les temps de pause peuvent varier au sein de chacune des entreprises, suivant les usages ou conventions existants.

## Article 29

### *Durée quotidienne du travail*

La durée quotidienne maximale de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, par dérogation à cette disposition, et uniquement pour les salariés de 18 ans et plus, la durée maximale quotidienne de travail effectif pourra être portée jusqu'à 12 heures, par périodes de 6 journées consécutives maximum et dans la limite d'un contingent de 30 heures par période de 12 mois consécutifs. L'exercice de cette dérogation requiert que l'employeur adresse immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises de la branche, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

Le dépassement de la durée normale quotidienne de travail effectif de 10 heures dans les conditions définies ci-avant ne sera possible que dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux qui doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par elle ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ;
- travaux exceptionnels d'entretien, de maintenance.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée maximale journalière de travail est réduite de 10 à 8 heures.



## **Article 30**

### *Durée hebdomadaire du travail*

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures, pas plus que 44 heures en durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Toutefois, ces limites ne préjudicient pas aux possibilités de dérogation prévues par les dispositions de l'article L. 713-13 du code rural.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 35 heures. Des dérogations à la durée maximale de 8 heures applicable peuvent être accordées par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés de moins de 16 ans et de plus de 14 ans soumis à l'obligation scolaire, il est fait application des dispositions des articles R. 715-1 et suivants du code rural.

## **Article 31**

### *Repos quotidien*

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En tout état de cause, les salariés de moins de 18 ans doivent bénéficier pour chaque période de 24 heures d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et à 12 heures lorsqu'ils ne sont plus soumis à cette obligation, ainsi que d'une pause d'au moins 30 minutes qui est accordée après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures 30 minutes.

Par exception, il pourra être dérogé à cette durée de repos quotidien de 11 heures dans les hypothèses limitatives suivantes et au plus une fois par période de 15 jours :

- nécessité de rejoindre un lieu de travail ou d'intervention éloigné ;
- nécessité d'assurer la surveillance et la maintenance d'installations ;
- nécessité d'intervenir pour prévenir un danger imminent ou pour assurer la sauvegarde de l'outil de travail ;
- changement d'équipe lié au remplacement d'un salarié d'une autre équipe ;
- surcroît d'activité lié aux périodes de forte saison ou à des salons professionnels ou à une commande exceptionnelle ou à des variations climatiques.

En tout état de cause, les dérogations ci-avant visées ne pourront avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

Une période équivalente de repos sera attribuée au salarié concerné dans les 5 jours suivants.

## **Article 32**

### *Repos hebdomadaire*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Les horaires de travail peuvent être aménagés de telle façon que le salarié bénéficie, chaque semaine, en plus du repos hebdomadaire, de 1 journée ou de 1 demi-journée de repos.

Les conditions de ces aménagements éventuels sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Il peut être dérogé à la règle sur le repos dominical dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 33**

#### *Heures de récupération*

Les heures perdues au-dessous de la durée normale du travail par suite d'une interruption collective de travail, dans tout ou partie d'entreprise ou d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été prises en compte au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités suivants :

- pour cause de chômage de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié chômé et un jour de repos hebdomadaire, que le jour férié se situe avant ou après le jour de repos hebdomadaire, ou d'un jour précédant les congés annuels ou correspondant à une fête locale ou coutumière : dans les 26 semaines précédant ou suivant la date du ou des jours chômés ;
- pour cause d'inventaire, dans les 4 semaines suivant le dernier jour d'inventaire ;
- pour cause accidentelle ou cas de force majeure : dans les 12 semaines suivant la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempéries : dans les 90 jours suivant la reprise normale du travail.

Ces cas de récupération ne pourront viser que les salariés exerçant des activités susceptibles d'être perturbées directement ou indirectement par les causes d'interruption collective de travail.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, le cas échéant à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, par salarié, un total de 8 heures par semaine et de 40 heures par période de 12 mois consécutifs, sous réserve du respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail effectif.

Les heures de récupération, étant simplement déplacées sur une ou plusieurs autres semaines, ne sont donc pas pour autant considérées comme des heures supplémentaires même si elles prennent place, dans la ou les semaines en cause, au-delà de la durée légale.

### **Article 34**

#### *Heures supplémentaires. – Contingent*

Les heures supplémentaires sont appréciées à la semaine civile, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La semaine civile s'entend comme la période allant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

En tout état de cause, les heures supplémentaires sont uniquement les heures de travail effectif qui sont accomplies par le salarié à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les jours d'absence quelle qu'en soit la cause, qu'ils soient rémunérés ou non, qui interviennent au cours d'une période de décompte de l'horaire, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf si une disposition législative ou réglementaire les y assimilait expressément aux fins de décompte des heures supplémentaires, et, à ce titre, sont à exclure pour l'appréciation du nombre d'heures à prendre en compte.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé de manière uniforme à 130 heures par personne et par an, que le temps de travail soit ou non aménagé sur l'année.

### **Article 35**

#### *Repos compensateur de remplacement*

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos compensateur équivalent, après accord du salarié.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par ce repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales.

Le repos compensateur de remplacement sera attribué sous forme de jours de congés ou exceptionnellement par demi-journées, apurant ainsi le compte individuel de repos du salarié à hauteur du nombre d'heures de travail qu'il aurait été amené à effectuer ces jours ou demi-journées s'il n'avait pas été en repos.

Pour exercer ce droit à repos, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires et s'abstenir de toute prise de repos en période de forte activité de l'entreprise.

Le repos devra être pris dans un délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur devra, conformément aux dispositions de l'article R. 713-47 du code rural, tenir à jour un document faisant état des droits acquis au titre du repos compensateur de remplacement et informera le salarié de ses droits en la matière soit par transmission d'un double de ce document, soit par le bulletin de salaire.

## **Article 36**

### *Durée du travail*

L'horaire collectif de travail de référence des salariés à temps complet est fixé à 35 heures de travail effectif par semaine.

## **Article 37**

### *Modulation du temps de travail*

#### **37.1. Préambule et champ d'application**

Le présent article concerne l'ensemble des salariés employés à temps complet quelle que soit la nature des fonctions occupées, sous réserve de leur éligibilité à la modulation du temps de travail.

Les parties s'accordent à reconnaître que les activités de la branche sont, dans une large mesure, sujettes à des variations quelquefois importantes pouvant comprendre soit des rythmes cycliques (activités agricoles saisonnières et annexes), soit des à-coups non prévisibles liés aux intempéries (gel, canicule, inondation...) et à l'obtention de certains marchés ou à la réalisation de certains projets (la collecte des produits du sol s'effectue sur quelques semaines par an...), ce qui justifie un meilleur aménagement des temps de travail, afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant l'activité à la demande et à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises.

#### **37.2. Principe de la modulation**

L'horaire collectif hebdomadaire de travail des salariés à temps complet peut être organisé sur la base d'un horaire moyen de 35 heures de travail effectif hebdomadaire, calculé sur une période de 12 mois consécutifs, dans le cadre d'une modulation conclue en application de l'article L. 3122-5 du code du travail.

Dans le cadre de ces dispositions, la modulation consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

En conséquence, au terme de chaque semaine civile, un décompte sera fait :

- les heures éventuellement effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif seront comptabilisées en positif sur le compte de chaque salarié ;
- dans l'hypothèse où les 35 heures hebdomadaires de travail effectif ne seraient pas atteintes, les heures non effectuées seront reportées en négatif au niveau du compte de chaque salarié, et ainsi de suite de semaine en semaine, un solde étant effectué au terme de l'exercice.

### 37.3. Amplitude de la modulation

Les parties conviennent que l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite maximum de 46 heures de travail effectif.

Sur les périodes de moindre activité, les horaires de travail pourront être réduits jusqu'à 24 heures.

En toute hypothèse, il est rappelé que la durée du travail ne peut dépasser 44 heures de travail effectif en moyenne sur au plus 12 semaines consécutives.

Dans le cadre de la limite supérieure, les dépassements de la durée conventionnelle de 35 heures au cours d'une semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation. Elles ne s'imputent donc pas, dans ce cas, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ne donnent lieu légalement ni à majoration ni à repos compensateur.

En cas de dépassement de la limite haute hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord, les heures de dépassement sont rémunérées et traitées comme heures supplémentaires suivant les dispositions légales et conventionnelles applicables.

### 37.4. Durée annuelle du travail

Dans le cadre de la période annuelle de modulation de la durée du travail, et compte tenu des dispositions relatives à la journée de solidarité, la durée annuelle de travail est fixée sur une base de 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

La durée annuelle du travail est ainsi égale au nombre de jours travaillables multiplié par 7 heures, le nombre de jours travaillables étant défini comme le nombre de jours ouvrés, congés payés et jours fériés chômés déduits.

Exemple de l'exercice 2013-2014, du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin :

- nombre de jours calendaires dans l'exercice : 365 ;
- nombre de week-ends (samedis et dimanches) dans l'année : 104 ;
- nombre de jours fériés chômés ouvrés : 10 ;
- nombre de jours de congés payés légaux : 25.

La durée annuelle de travail effectif est donc de :

$$365 - 104 - 10 - 25 = 226 \text{ jours} \times 7 \text{ heures} = 1\,582 \text{ heures à travailler}$$

La durée du travail annuelle sera augmentée à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux non pris ou non acquis en cas de présence incomplète sur la période de référence ouvrant droit à congés payés, et minorée du nombre de jours de congés pris par anticipation ou sans solde. Les jours de travail correspondants n'auront pas le caractère d'heures supplémentaires.

Au cas où, quels qu'en soient les motifs, la durée annuelle de travail effectif dépasserait la durée annuelle définie selon les modalités ci-dessus, les heures excédentaires constitueraient des heures supplémentaires traitées conformément à la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent et les majorations afférentes feront l'objet d'un paiement. Toutefois, elles pourront faire l'objet d'une récupération sous forme de repos équivalent, après accord entre les parties. L'attribution de repos acquis en contrepartie de l'exercice d'heures supplémentaires et des majorations afférentes interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois.

Toutefois, le calendrier de modulation devra permettre, en principe, une compensation totale des heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire de base de référence.

### 37.5. Contrôle des temps et information des salariés

Pour que puisse s'effectuer le contrôle des temps de travail effectifs, l'entreprise établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition des horaires de base sur le tableau de service.

En outre, la durée du travail de chaque salarié concerné devra faire l'objet d'un enregistrement, qui sera défini par chaque entreprise, notamment soit par l'intermédiaire d'un moyen de contrôle automatisé, soit par enregistrement par le salarié sur un document type remis par la direction à cet effet. Un récapitulatif d'heures sera indiqué sur les bulletins de salaire de chaque mois ou sur un document annexe.

### 37.6. Recours au chômage partiel (activité partielle)

Après avoir rappelé que le recours au chômage partiel est facultatif et est déclenché sur décision de l'entreprise, cette dernière sera susceptible de recourir aux dispositifs du chômage partiel tels qu'ils sont prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables :

- soit si le niveau de travail au cours d'une semaine donnée est inférieur à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation indicative, et en toute hypothèse inférieur à 24 heures ;
- soit si le niveau des heures négatives résultant des comptes d'heures des salariés n'est pas en mesure d'être compensé par des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence sur les semaines travaillées restant à courir sur le reste de la période de modulation de référence.

### 37.7. Programmation de la modulation

Le calendrier prévisionnel de la période de modulation est établi selon une programmation indicative annuelle devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage sur les panneaux de la direction. Il en est de même pour les modifications de cette programmation indicative.

Le calendrier devra notamment définir la période de 12 mois consécutifs retenue pour la modulation, qui pourra être éventuellement l'année civile.

Cette programmation indicative initiale ou modifiée sera préalable à l'ouverture de la période de modulation et comportera au minimum les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et de faible activité, avec l'indication de la fourchette à l'intérieur de laquelle les durées de travail hebdomadaires sont fixées par l'entreprise.

La programmation indicative sera portée à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail, préalablement à sa mise en œuvre.

Par ailleurs, l'activité des entreprises est soumise à de nombreux à-coups conjoncturels non prévisibles à l'avance (climat...) et différents suivant les services. Chaque salarié pourra être prévenu d'un changement de son horaire de travail sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification envisagée.

Bien entendu, et d'une façon générale, les salariés seront informés de la programmation horaire le plus à l'avance possible, dès que les données économiques et sociales permettent de connaître avec suffisamment de précision les volumes d'activité nécessaires des semaines concernées.

### 37.8. Bilan annuel

Un bilan annuel de l'application de la modulation du temps de travail sur l'année sera présenté, au cours du premier trimestre de la période de référence suivante, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

### 37.9. Contrat à durée déterminée et travail temporaire

La variation de l'horaire collectif de travail, d'une semaine civile à l'autre, en plus ou moins de la durée hebdomadaire moyenne, s'impose à l'ensemble du personnel concerné, y compris, le cas

échéant sur décision de l'entreprise, aux salariés employés dans le cadre de contrat à durée déterminée si les postes en question le nécessitent et à la condition que la durée du contrat soit au moins égale à 6 mois.

Les personnels occupés dans le cadre de missions de travail temporaire seront concernés sur décision de la direction, à la condition que la mission de travail temporaire soit d'une durée minimale initiale de 4 semaines consécutives.

### 37.10. Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur une référence mensuelle de 151,67 heures.

Ainsi, le lissage de la rémunération permettra de ne pas faire subir au salaire du personnel les fluctuations dues aux heures effectivement travaillées.

### 37.11. Absences. – Ruptures. – Régularisation des rémunérations

#### 37.11.1. Cas de figure de l'entrée ou de la sortie des effectifs en cours de période de modulation

La dernière paie mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique pour les salariés employés à durée indéterminée, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

La paie du dernier mois de la période de modulation des salariés dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément ou une retenue correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

#### 37.11.2. Cas de figure de l'absence en cours de période de modulation

L'entreprise tiendra pour chaque salarié concerné un compte individuel d'heures sur lequel apparaîtront :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées.

Compte tenu du lissage de la rémunération prévu par le présent accord, en cas de période non travaillée mais donnant lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, cette rémunération est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En fin de période de modulation, l'entreprise clôt le compte individuel et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

Au terme de la période de modulation, pour déterminer l'éventuelle régularisation de la rémunération versée au cours de la période, laquelle est indépendante de l'horaire réellement effectué, les périodes d'absence pour cause de maladie (et les absences assimilées) prises en compte sont celles qui correspondent au nombre d'heures qui aurait dû être effectuées si le salarié n'avait pas été absent.

Au terme de la période de modulation, si les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant à la rémunération, d'une part, des heures de travail effectif (réellement accomplies) et, d'autre part, des heures non travaillées mais ayant donné lieu à rémunération totale ou partielle par l'employeur en application d'une disposition légale et/ou conventionnelle, une compensation



est faite sur la rémunération à verser le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent. En cas de demande du salarié justifiée par des circonstances particulières (difficultés financières, familiales, importance de la dette...), des modalités particulières de remboursement pourront être arrêtées d'un commun accord avec la direction, notamment par étalement du remboursement.

#### 37.12. Mise en œuvre de la modulation

Chaque entreprise peut mettre en œuvre directement la modulation du temps de travail sur la base des dispositions du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque entreprise peut également mettre en œuvre la modulation du temps de travail en l'adaptant à ses propres nécessités de production, en négociant un accord d'entreprise d'adaptation, lequel devra toutefois respecter les limites posées par le point 36.3 ci-dessus.

### **Article 38**

#### *Autres dispositions relatives à la durée du travail et à son organisation*

Le présent article concerne l'ensemble des salariés employés à temps complet quelle que soit la nature des fonctions occupées.

La possibilité de recours à la modulation du temps de travail prévue ci-dessus ne préjudicie pas de la possibilité de recourir à d'autres modes d'organisation du temps de travail, tels que prévus par la loi et par les articles 39 et 40.

En outre, les parties conviennent que la combinaison de la modulation du temps de travail avec les autres modes d'organisation du temps de travail, notamment ceux exposés ci-après, est possible (exemple : temps de travail modulé avec bénéfice pour les personnels concernés de la souplesse des horaires individualisés...).

### **Article 39**

#### *Organisation hebdomadaire*

Chaque entreprise peut déterminer un horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, d'un établissement, d'une unité de travail, d'un service...

La durée du travail hebdomadaire peut être répartie sur 4, 4,5, 5, 5,5 ou 6 jours.

Quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, la répartition du temps de travail entre les jours peut être uniforme ou inégale, dans le respect des articles 29 à 32 de la convention et des limites journalières fixées par la réglementation.

Bien entendu, il est rappelé à ce titre que les salariés concernés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables.

### **Article 40**

#### *Horaires individualisés*

L'employeur est autorisé, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 et L. 3122-24 du code du travail, à déroger à la règle de l'horaire collectif et à appliquer des horaires individualisés, à la demande de certains salariés, sous réserve que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas et sous réserve que l'inspecteur du travail en soit informé avant leur application.

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel, des horaires individualisés pourront être mis en place par l'employeur, à la demande de certains salariés, après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En cas d'horaire individualisé, le salarié qui en bénéficie pourra reporter des heures de travail d'une semaine sur une autre semaine, dans les limites suivantes :

- le report d'une semaine à l'autre est limité à 5 heures ;



– dans une semaine donnée, le cumul des reports ne peut dépasser 20 heures.

Cette possibilité de report est sans incidence sur le nombre et la rémunération des heures supplémentaires, du moment que le report résulte du libre choix du salarié.

## **Article 41**

### *Dispositions spécifiques relatives à la durée du travail des personnels de la catégorie « cadres »*

#### **41.1. Introduction**

Les parties entendent rappeler, d'une part, l'existence de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, à savoir les cadres dont le degré de responsabilité implique une véritable indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui disposent d'une autonomie décisionnelle assortie d'une rémunération correspondante, lesquels sont exclus des dispositions légales relatives à la durée du travail, et d'autre part que :

- ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission ;
- ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Cela étant rappelé, il est décidé ce qui suit pour les autres cadres.

Le présent accord définit les dispositions applicables à deux catégories de cadres :

- cadres soumis à l'horaire collectif ;
- cadres autonomes soumis au forfait en jours et ayant signé une convention.

#### **41.2. Cadres soumis à l'horaire collectif**

Il s'agit des personnels de la catégorie cadres et qui ne répondent pas à la définition des cadres dirigeants ni à celle des cadres autonomes ou ayant conclu un forfait en heures.

Ces cadres sont soumis à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, l'établissement, le service, l'unité de travail à laquelle ils appartiennent.

Ces cadres soumis à l'horaire collectif et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée bénéficient des modalités d'organisation prévues aux articles 36 et suivants.

#### **41.3. Cadres soumis à un forfait en jours. – Cadres autonomes**

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises, il existe des cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces cadres autonomes bénéficient d'un temps de travail décompté en nombre de jours et demi-journées forfaitairement travaillés.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail dans le respect de la convention de forfait annuel conclue avec leur employeur. Ces conventions de forfait doivent respecter les règles du code du travail.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont donc pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, 35 et 36 du code du travail.

Nombres de jours travaillés dans l'année

Il est convenu que, compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, l'organisation du temps de travail s'effectue sous la forme d'un forfait annuel de jours travaillés, plafonné à 210 jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, auxquels s'ajoute la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004, soit un total de 211 jours annuels.

Ce nombre de 211 jours a été fixé en déduisant du nombre total de jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels, les jours fériés chômés et les jours de réduction d'horaire, et en tenant compte de la journée de solidarité.

Pour les salariés n'ayant pas acquis ou pris un congé annuel complet (notamment pour cause d'entrée ou de départ en cours d'année de référence, ou pour cause d'absence...), le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié n'a pu prétendre ou qu'il n'a effectivement pas pris, et inversement.

La qualité de cadre autonome ne peut être reconnue qu'à un cadre dont le niveau de classification conventionnelle est d'au moins niveau XII à partir de 59 points.

Le recours au forfait annuel en jours travaillés est précisé soit par le contrat de travail, soit par avenant au contrat de travail.

Des conventions individuelles de forfait annuel en jours travaillés à durée réduite peuvent être conclues en deçà du plafond annuel de 211 jours. Lorsque la convention de forfait est réduite d'un commun accord, le droit à rémunération est réduit à due proportion.

La conclusion d'un forfait annuel en jours travaillés permet de faire bénéficier chaque cadre d'un nombre donné de jours de repos en fonction du nombre de jours composant la période de référence de 12 mois. En cas d'absence (maladie, maternité, accident du travail, congé sans solde) d'un cadre soumis à un forfait annuel en jours travaillés au cours de la période de référence, le nombre de jours non travaillés sera impacté à due concurrence selon la règle suivante :

$$\text{Réduction du nombre de jours de repos} = \frac{\text{durée calendaire de l'absence}}{\text{Durée calendaire de la période de référence}} \times \text{volume initial de jours non travaillés}$$

Le résultat est arrondi à l'entier ou au demi le plus proche.

Le volume initial de jours non travaillés, défini pour chaque année, est le nombre de jours maximum de repos généré par le respect du plafond annuel du forfait en jours travaillés sur ladite année, lequel résulte donc de l'opération suivante :

PRINCIPE	APPLICATION 2006
Nombre de jours de l'année	365
Repos hebdomadaires en ouvrés	105
Jours ouvrés de congés payés	25
Jours ouvrés chômés : (entre lundi et vendredi) et autres que « solidarité »	8
Volume du forfait annuel	211
Total	16

Pour un salarié absent 23 jours sur l'année 2006, la réduction est donc égale à :

$$23/365 \times 16 = 1,35 \text{ arrondi au demi le plus proche, soit } 1,5.$$

Au plus tard, le calcul des droits sera effectué 2 mois avant la fin de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et des temps de travail réellement effectués.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond fixé par le présent article, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues par la loi, le salarié doit bénéficier d'un nombre de jours égal à ce dépassement pris en cours des 3 premiers mois de l'année suivante.

#### Modalités de suivi de l'organisation du travail

Les périodes de repos correspondants pourront être prises par journées ou demi-journées. Est considérée comme une demi-journée pour l'application des présentes toute période se terminant avant 13 heures ou débutant à partir de 13 heures.

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

Les jours ou demi-journées de travail sont contrôlés à partir d'un système mensuel de décompte établi par chaque salarié concerné. Le cadre établit ainsi un relevé chaque mois sur lequel il indique pour chaque jour s'il y a eu journée ou demi-journée de travail, de repos ou de toute absence de quelque nature que ce soit. Cette autodéclaration donnera lieu à vérification *a posteriori* et validation, le cas échéant, par le supérieur hiérarchique.

Cette autodéclaration fera apparaître les demi-journées et journées travaillées, et les demi-journées et journées non travaillées. Pour ces dernières, l'autodéclaration précisera la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés annuels, jours de repos accordés en contrepartie de la convention de forfait en jours (dénommés jours RTT)...) et des jours non travaillés (AT, MP, maladie, congé conventionnel exceptionnel...).

A cet effet, le salarié renseignera un document écrit ou, le cas échéant, le logiciel interne de gestion du temps de travail en indiquant chaque mois le nombre et la date des journées de travail réalisées, ainsi que le positionnement des demi-journées ou journées de repos.

Pour rappel, ce document est ensuite transmis au responsable hiérarchique. A tout moment, le salarié a la possibilité de faire part, par tout moyen, à sa hiérarchie des difficultés éventuellement rencontrées dans les domaines :

- de la répartition de son temps de travail ;
- de la charge de travail ;
- de l'amplitude de travail et des temps de repos.

#### Repos, amplitude journalière et organisation du travail

La durée du repos quotidien applicable aux salariés ayant signé une convention de forfait en jours est fixée à 11 heures et la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à 35 heures. Compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, il incombe aux salariés ayant conclu un forfait en jours de respecter ces règles. A l'intérieur des périodes de repos, les cadres autonomes veillent à ne pas exercer leur activité professionnelle, notamment en évitant le recours aux moyens et outils de communication, quelle qu'en soit la nature. A ce titre, ils bénéficient notamment d'un droit de déconnexion pendant ces temps de repos, qui leur garantit que le défaut de réponse pendant ces temps ne peut être fautif ou reproché à quelque titre que ce soit. Les parties signataires de la présente convention pourront décider d'étendre ce droit à déconnexion à certains déplacements, notamment long-courriers.

Les périodes de repos ainsi définies ne constituent qu'une durée minimale. Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée à un niveau supérieur.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de leur forfait annuel, tout en respectant une amplitude quotidienne de travail raisonnable afin d'assurer leur santé et leur sécurité. Cette amplitude quotidienne de travail maximale est fixée à 13 heures, étant précisé qu'elle intègre notamment les temps de pause et de restauration. La limite ainsi fixée ne constituant qu'une limite maximale, les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, à réduire la durée d'amplitude à un niveau inférieur à cette limite.

En outre, les parties conviennent, afin d'assurer la santé et la sécurité des cadres concernés, que l'amplitude de présence hebdomadaire ne pourra pas dépasser 60 heures, sauf circonstances exceptionnelles liées aux nécessités de service.

Les durées énoncées précédemment délimitent une borne maximale et ne peuvent caractériser une amplitude normale de travail.

Les modalités de fixation des congés annuels et des jours de RTT sont les mêmes que celles applicables à l'ensemble du personnel et définies à l'article 57 du présent accord.

Afin de planifier ces jours de congés payés ou de RTT, le cadre autonome prendra en considération :

- les impératifs liés à la réalisation de sa mission ;
- le bon fonctionnement du service auquel il appartient, et plus largement celui de l'entreprise ;
- les nécessités de concilier un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

#### Suivi de la charge de travail

Chaque année, le cadre autonome doit bénéficier d'un entretien annuel au cours duquel un point est fait sur l'organisation de son travail, sa charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail, ainsi que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Un document écrit est établi comme support d'entretien. En cas de dysfonctionnements, l'entretien annuel doit être l'occasion de définir des solutions pour les faire cesser. Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le cadre, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du cadre autonome.

Si, en cours d'année, le cadre autonome constate une charge de travail incompatible avec son temps de travail, tel que défini par les présentes, il a le devoir d'en alerter immédiatement sa hiérarchie ou la DRH. Cette demande ne peut être la cause ni de sanction ni de rupture du contrat de travail. Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée. Le cas échéant, si l'alerte est fondée, la hiérarchie prendra les mesures nécessaires pour que cesse la situation constatée. Le compte rendu de cet entretien est établi en deux exemplaires, dont un pour chaque partie à la convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés. Pour cet entretien, le cadre peut se faire assister par un délégué du personnel ou un membre du CHSCT de son choix.

En application des dispositions du code du travail, l'employeur consultera le comité d'entreprise chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. Si le secrétaire du comité d'entreprise le demande, la question de la charge de travail des salariés cadres bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés sera inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

#### Rôle de la hiérarchie

La charge de travail des salariés doit être raisonnable.

Afin que le salarié puisse planifier dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la

prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu que la définition des objectifs annuels fera l'objet d'une discussion annuelle entre le cadre autonome et son responsable hiérarchique.

Au cours de cette discussion, le responsable hiérarchique devra veiller à ce que les objectifs qu'il aura définis :

- permettront d'assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;
- ne risquent pas d'entraîner une surcharge de travail ou un non-respect des durées maximales d'amplitude ou minimales de repos.

L'organisation du travail et la charge de travail des cadres autonomes doivent faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie, qui veillera notamment à ce que le cadre ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail et que l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées.

Pour assurer ce suivi, les responsables hiérarchiques étudieront notamment les décomptes déclaratifs visés à l'article 41 du présent accord.

Le responsable hiérarchique organisera un entretien avec le cadre s'il constate :

- que les durées maximales d'amplitude ou minimales de repos ne sont pas respectées ;
- qu'une bonne répartition du travail, dans le temps, n'est pas assurée ;
- que le salarié fait l'objet d'une surcharge de travail.

Au cours de cet entretien, le responsable hiérarchique et le cadre concerné rechercheront et analyseront conjointement les causes des problématiques rencontrées et envisageront ensemble les solutions et actions à y apporter.

Autres dispositions sur les conventions individuelles de forfait annuel en jours travaillés

Les parties rappellent la possibilité légale de dépasser le forfait annuel de 211 jours par décision prise d'un commun accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les parties constatent que ce dépassement peut être décidé lors de la conclusion du contrat de travail ou à l'occasion d'un avenant au contrat de travail. La rémunération de chaque jour travaillé au-delà de la durée annuelle de référence de 211 jours, dans la limite de 235 jours, sera majorée de 10 % conformément à l'article L. 3121-45, dernier alinéa, du code du travail.

Enfin, les parties précisent qu'à titre exceptionnel les absences qui donneraient lieu à une appréciation en heures au sens de la loi ou strictement proportionnelle à leur durée (heures de délégation, heures de grève...) seront prises en compte quant à leur impact sur le décompte du forfait annuel en jours travaillés, suivant un ratio théorique fixé comme suit : une journée du forfait équivaut à 8 heures, une demi-journée à 4 heures. Chacune de ces absences est enregistrée et le nombre d'heures est cumulé. Lorsqu'il atteint 4 ou 8, est déduite une demi-journée ou une journée d'absence, suivant le cas, sur la convention annuelle de forfait.

## **Article 42**

### *Dispositions spécifiques relatives à certaines catégories d'agents de maîtrise*

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles, de branche et/ou d'entreprise prévoyant d'autres modes organisationnels, notamment le recours au forfait en heures travaillées, pour les personnels appartenant à la catégorie des agents de maîtrise et qui se caractérisent par le fait que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée et qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, il est convenu que l'organisation du temps de travail s'effectue sous la forme d'un forfait annuel en jours travaillés, à raison de 210 jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, auxquels s'ajoute la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Sont visés les agents de maîtrise au sens de la présente convention et dont les fonctions impliquent une large autonomie dans l'organisation de leurs activités (travail par projets, prestataires interne ou externe de services) et de leurs déplacements (plus de 20 % de temps de déplacement).

Il sera fait application à cette catégorie d'agents de maîtrise des dispositions prévues à l'article 41.3 de la présente convention.

## **Article 43**

### *Travail de nuit*

#### 43.1. Préambule et principes

Le recours au travail de nuit se justifie dans les entreprises relevant de la branche des producteurs de graines et de semences potagères car, en usine, il est nécessaire de traiter rapidement la semence pour deux raisons principales :

- répondre aux besoins des clients ;
- meilleure qualité de conservation de la semence.

Afin de répondre à ces contraintes, des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit ont été définies conformément aux dispositions des articles L. 3122-32 et suivants du code du travail.

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette information donnera lieu à l'établissement d'une note exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension, ainsi que les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit. L'employeur veillera à respecter un délai suffisant après cette information, pour permettre aux représentants du personnel d'analyser les conséquences du projet et d'émettre un avis préalablement à cette mise en œuvre ou à cette extension et de formuler toutes recommandations.

En cas de situation d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle nécessitant une modification temporaire de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire exclusivement appel au volontariat et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT dans les meilleurs délais.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place ou étendu qu'après information et consultation préalables du personnel des services concernés.

Le travail de nuit est obligatoirement abordé, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise ou d'établissement concernant notamment l'organisation du travail.

#### 43.2. Définitions

##### 43.2.1. Travail de nuit

A défaut d'accord d'entreprise contraire, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

##### 43.2.2. Travailleur de nuit

Est un travailleur de nuit, à la seule exception des cadres dirigeants, tout salarié :

- qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire susmentionnée,

ou

- qui accomplit au cours d'une période de 12 mois consécutifs au moins 270 heures au cours de la plage horaire susmentionnée. Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.



### 43.3. Durées quotidienne et hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée quotidienne de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale hebdomadaire pourra atteindre 44 heures et au maximum sur une période de 8 semaines consécutives.

### 43.4. Contreparties

#### 43.4.1. Travail de nuit

Les travaux effectués exceptionnellement de nuit, en dehors de l'horaire normal de travail, donnent lieu aux majorations de salaire suivantes :

- + 25 % pour les heures comprises entre 21 heures et 23 heures ;
- + 50 % pour les heures comprises entre 23 heures et 6 heures.

Les majorations prévues ci-avant ne s'appliquent pas aux travaux accomplis par des équipes constituées au moins 48 heures à l'avance pour une durée minimum de 15 jours.

#### 43.4.2. Travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit ont droit à une majoration de salaire de 30 % pour les heures de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures.

En outre, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, un temps de repos équivalent à 2 % par heure de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou demi-journée lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié.

### 43.5. Conditions de travail et pause obligatoire

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé (telles que dotation d'un téléphone mobile, dispositif d'alarme pour travailleur isolé...).

Dans le cadre du travail de nuit, les entreprises mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser le temps d'activité et de pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. En toute hypothèse, chaque employeur mettra à la disposition des travailleurs de nuit sédentaires un lieu de repos équipé des moyens matériels leur permettant de réchauffer une collation.

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible.

De plus, les contreparties en temps, attribuées obligatoirement aux travailleurs de nuit sous forme de repos compensateur, pourront être converties, notamment pour prendre la forme de pauses additionnelles, intégrées dans ce cas au temps de travail effectif, si un accord d'entreprise le prévoit.

En outre, les établissements étudieront en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de trans-



formation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

#### 43.6. Priorités

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants. L'affichage sera effectué sur les panneaux de la direction.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

#### 43.7. Situations particulières

Lorsque les horaires de nuit sont incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour ou sur un poste ayant des plages horaires compatibles avec ses obligations familiales. Il bénéficiera dans ce cadre d'un droit de priorité.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### 43.8. Etat de santé

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

Le salarié de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

#### 43.9. Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, pendant le congé postnatal, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de

la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelle que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

#### 43.10. Formation professionnelle

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

#### 43.11. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour ou d'un poste de jour vers un poste de nuit ; pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

### **Article 44**

#### *Temps de déplacement professionnel*

##### 44.1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres ayant la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

##### 44.2. Définitions

Les parties conviennent des définitions suivantes :

##### Temps de trajet

Il s'agit du temps de déplacement entre le domicile et le lieu habituel de travail et vice versa.

Le lieu habituel de travail s'entend :

- pour le personnel sédentaire : le lieu de l'entreprise (établissement, site...) où le salarié exerce ses fonctions ;
- pour le personnel de chantier : le chantier sur lequel le salarié est affecté ;
- pour le personnel itinérant : le premier lieu d'exécution du travail.

Il est expressément convenu pour le personnel itinérant qu'en cas de déplacement entraînant un découcher le lieu d'hébergement est assimilé au domicile.

Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif.

##### Temps de déplacement professionnel

Il s'agit de tous les autres temps de déplacement, à l'exclusion des temps de trajet ci-dessus définis.

Il s'agit :

- des temps de déplacement entre deux lieux d'exécution du contrat de travail au cours d'une journée. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif ;

- des temps de déplacement pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail. Ces temps ne constituent pas, par principe, du temps de travail effectif. Sont notamment visés les temps suivants :
  - ceux pour se rendre ou revenir d'un lieu de travail qui n'est pas le lieu habituel de travail ;
  - ceux pour se rendre, sur les directives de l'employeur, à une réunion, rendez-vous... fixés en dehors du lieu habituel de travail (ou pour en revenir) ;
  - ceux pour se rendre ou revenir d'actions de formation organisées en dehors du lieu où le salarié exerce habituellement son activité.

#### 44.3. Contreparties

Le temps de déplacement s'apprécie en fonction du mode de locomotion autorisé par l'employeur.

Les temps de déplacement pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail (ou en revenir) et qui excèdent le temps normal de trajet donnent lieu à une contrepartie fixée comme suit :

##### 1. Pour le personnel non bénéficiaire d'une convention de forfait en jours

Attribution d'un repos compensateur égal à 50 % du temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet, à l'exclusion de la partie du temps de déplacement qui a donné lieu à une qualification juridique de temps de travail effectif au point 41.2.

Au titre d'une même journée de travail :

- la durée du repos compensateur attribué est arrondie au quart d'heure le plus proche ;
- la durée minimale du repos compensateur attribué est de 1 demi-heure ;
- la durée maximale du repos compensateur attribué est de 2 heures.

Ce temps de repos compensateur fait l'objet d'un compteur spécifique. Les modalités de prise de ce repos compensateur sont définies dans chaque entreprise par voie d'accord collectif, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT.

##### 2. Pour le personnel ayant conclu une convention de forfait individuelle en jours

La prise en compte des temps de déplacement professionnel fait l'objet d'une négociation avec chaque salarié concerné, notamment lors de la détermination de la rémunération forfaitaire annuelle.

### Article 45

#### *Astreintes*

Compte tenu des nécessités de service, tous les personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte à domicile/résidence, ou à proximité de celui-ci.

L'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. Seul constitue un temps de travail effectif le temps de l'intervention sur place, auquel sont ajoutés les temps de trajet aller-retour pour réaliser ladite intervention.

Le régime des astreintes propre à chaque entreprise, chaque établissement et/ou chaque service sera défini, après consultation des représentants du personnel, par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. L'employeur en informe l'inspection du travail.

Dans ce cadre devront notamment être fixées :

- la fréquence des astreintes de semaine, de week-end, de jours fériés ;
- les modalités de programmation indicative des astreintes et les modalités de modification de cette programmation. A défaut, la programmation des périodes d'astreinte pour une semaine donnée doit être communiquée au salarié 7 jours au moins à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié doit être averti 1 jour franc au moins à l'avance ;

- la compensation des astreintes. En toute hypothèse, la compensation des astreintes et la rémunération des temps d'intervention peuvent faire l'objet d'une forfaitisation dans le cadre du contrat de travail.

Mensuellement, il sera remis aux salariés concernés un récapitulatif des heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions les salariés qui bénéficient de la mise à disposition d'un logement sur le lieu de travail ou à proximité, en contrepartie de laquelle des permanences et/ou des astreintes peuvent leur être demandées. Pour ces personnels, il incombe aux parties de définir contractuellement les modalités de fonctionnement des permanences et/ou des astreintes, et les modalités de rémunération de celles-ci, y compris par le biais d'une forfaitisation de la rémunération tant en espèces que par l'intermédiaire de l'avantage en nature que constitue la mise à disposition du logement.

## **Article 46**

### *Compte épargne-temps (CET)*

#### 46.1. Objectif

Les parties signataires conviennent de permettre la mise en place au sein des entreprises qui le souhaitent d'un compte épargne temps (CET), dans le cadre des dispositions de l'article L. 3151-1 et suivants du code du travail, pour permettre aux salariés bénéficiaires qui le désirent d'épargner des droits à congé rémunéré.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord collectif, déroger aux modalités ci-après définies.

A défaut d'accord collectif, les modalités suivantes pourront être mises en œuvre par décision de l'employeur et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ou, dans l'hypothèse où ces institutions représentatives n'existent pas, après information des salariés.

#### 46.2. Bénéficiaires

Seuls pourront bénéficier du compte épargne temps les salariés qui justifient d'une ancienneté ininterrompue de 12 mois à la date d'ouverture du compte, constituée par la date de « première alimentation » de celui-ci.

#### 46.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, qui devra en communiquer un état, 1 fois par an, au salarié bénéficiaire à une date fixée dans l'entreprise.

#### 46.4. Ouverture du compte

Le compte est ouvert dès que le salarié atteint l'ancienneté requise et alimente le compte.

#### 46.5. Alimentation du compte

Le compte épargne temps peut être alimenté par les droits suivants :

- le repos compensateur des heures supplémentaires et/ou de leur majoration, remplaçant leur paiement, prévu par la présente convention et visé par l'article L. 3121-24 du code du travail dans la limite d'un nombre d'heures défini par chaque entreprise ;
- le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne temps que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés (art. L. 3152-2 du code du travail) ;
- les jours de repos générés en application des articles 37, 41 et 42 ;
- l'affectation de jours sur le compte épargne temps ne peut excéder une limite annuelle de 7 jours avec un cumul maximum de 28 jours ouvrés.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur précise le cas échéant ceux des éléments ci-dessus énumérés qu'il entend exclure de l'alimentation du compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte épargne-temps.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, avant une date à fixer dans chaque entreprise chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend affecter et leur quantum.

#### 46.6. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie des congés sans solde suivants :

- congé parental d'éducation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé sans solde ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde ou pour convenance personnelle devront couvrir une durée minimum de 25 jours ouvrés et être pris à temps complet et de manière ininterrompue.

Pour toute demande de congé sans solde ou pour convenance personnelle, le délai de prévenance est de 3 mois.

L'employeur devra faire part de son accord ou de son désaccord dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande de congé émanant du salarié.

S'agissant des congés sans solde ou pour convenance personnelle, l'employeur pourra reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur pourra décider que chaque salarié devra avoir apuré les jours capitalisés sur son compte épargne temps dans un délai qui pourra au plus être fixé à 4 ans à compter de l'ouverture des droits.

Un accord collectif d'entreprise pourra déroger aux modalités d'alimentation du compte épargne-temps et/ou d'utilisation des jours capitalisés sur celui-ci, pour faciliter notamment la prise regroupée de ces congés en fin de carrière. En l'absence d'interlocuteur syndical dans l'entreprise et après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, l'employeur pourra par décision unilatérale déroger aux modalités ci-dessus d'utilisation des jours capitalisés sur le compte épargne-temps pour faciliter la prise regroupée de ces congés en fin de carrière.

#### 46.7. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, chaque jour de repos étant équivalent à 7 heures.

Tout élément affecté au compte dans les conditions susvisées est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que lors de la prise de congé le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation calculée sur la base du salaire en vigueur au moment du départ en congé.

#### 46.8. Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation dans la limite, toutefois, du nombre d'heures de repos capitalisées sur le compte individuel.

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié sont payés en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire horaire de référence au moment du départ en congé, jusqu'à épuisement des heures de repos indemnissables.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les sommes versées pendant les périodes de congé ont la nature de salaire et sont en conséquence soumises aux cotisations sociales légales, conventionnelles et à l'impôt dans les conditions applicables aux salaires, de même que les sommes versées en cas de paiement des jours épargnés dans l'hypothèse de cessation du compte, sauf disposition contraire ou autres modalités prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

#### 46.9. Cessation du compte. – Renonciation

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une somme correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales habituelles.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte, sauf dispositions contraires ou autres modalités prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à condition que son compte épargne-temps ait été ouvert depuis un nombre d'années entières minimum de 5 ans, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant un nombre d'années supérieur ou inférieur, et sauf si cette demande de renonciation intervient dans l'un des cas prévus par la loi pour le déblocage anticipé de la participation au sens de l'ordonnance du 21 octobre 1986.

Dans le cadre de cette renonciation par le salarié, celui-ci, s'il souhaite ultérieurement bénéficier d'une nouvelle ouverture d'un compte épargne-temps, devra justifier pour ce faire d'une ancienneté supplémentaire de 2 ans depuis la date de renonciation au compte précédent.

En cas de renonciation dans les conditions susvisées, il est alors versé au bénéficiaire une somme correspondant aux heures de repos capitalisées au taux de rémunération en vigueur lors du déblocage effectif du compte, après déduction des charges sociales salariales habituelles.

### CHAPITRE X

#### TRAVAIL EN ÉQUIPES

##### **Article 47**

##### *Equipes alternantes. – Equipes chevauchantes*

Le travail par équipes alternantes ou par équipes chevauchantes peut être mis en place au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier.

La composition nominative de chaque équipe devra être affichée et lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

L'organisation du travail par équipes alternantes ou par équipes chevauchantes ne doit pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la durée journalière de travail pour les salariés intéressés, ni de remettre en cause les temps de pause dont ils peuvent bénéficier.

## **Article 48**

### *Travail par roulement*

Le travail au sein de l'entreprise ou de l'établissement pourra également être organisé par roulement, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés concernés bénéficieront d'un 2<sup>e</sup> jour de repos hebdomadaire en plus du dimanche, qui pourra être un autre jour que le samedi. Les salariés bénéficieront de 2 jours de repos consécutifs.

## **Article 49**

### *Indemnités de travail en équipe*

Les salariés appelés à travailler dans le cadre d'équipes constituées au moins 48 heures à l'avance pour une durée minimum de 15 jours ont droit à une indemnité d'un montant par jour de travail égal à 1 fois le Smic horaire.

## **CHAPITRE XI**

### **SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

## **Article 50**

### *Classifications*

#### **Principes généraux de la classification**

Au niveau de la branche, l'approche retenue a été celle d'une grille de classification à critères classants avec des métiers repères.

Les entreprises positionnent leurs métiers :

- au niveau du métier repère, quand celui-ci correspond à la définition du métier de l'entreprise ;
- à un niveau plus élevé, si les caractéristiques du métier exercé dans l'entreprise sont significativement différentes du métier repère de rattachement.

Par ailleurs, la dénomination d'un métier dans une entreprise peut différer de celle du métier repère de rattachement.

Le collège défini pour un métier dans la présente classification est un collège minimum.

Dans certaines entreprises, un métier peut être assumé par un salarié relevant d'un collège supérieur, auquel cas il est rattaché à la convention collective de ce collège.

La totalité des postes, dans les entreprises, est rattachée à une ou à plusieurs fiches métiers.

La grille garantit les salaires minima de chaque niveau ; il est à noter que le pourcentage d'augmentation négocié pour la grille des minima n'est pas automatiquement reporté sur l'ensemble des salaires.

D'autre part, si la grille garantit les minima, il est conseillé aux entreprises, dans le souci d'une gestion de carrière, de tenir compte des critères classants et de la cotation pour fixer le niveau de salaire, qui peut être au-dessus du minimum.

Cette nouvelle classification comprend :

- des familles de métiers repères (un métier repère est le métier qui sert de référence lorsqu'un métier proche ou similaire n'est pas défini dans une fiche métier) ;
- des fiches métiers repères ;
- des critères classants ;
- une grille de cotation ;
- des salaires minima par niveaux.



Il est rappelé que le niveau de salaire minimum de la présente grille est applicable à tous les salariés. Pour les agents de maîtrise et cadres ayant bénéficié d'une réduction effective de leur durée de travail sous forme de forfaits en jours, un niveau plus élevé des minima pourra être applicable en fonction du niveau d'activité des intéressés et des sujétions particulières auxquelles ils sont soumis (art. L. 3121-47 du code du travail).

#### Mise en œuvre de la classification

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise se fera en accord avec la direction, les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise) lorsqu'ils existent.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise en concertation avec le personnel.

La mise en place de la classification dans l'entreprise aura pour objets :

- de recenser les postes existants ;
- de les rattacher à une fiche métier repère ;
- de les coter avec la méthode des critères classants ;
- de leur affecter un niveau correspondant ;
- de les rattacher à un collège : employés, ouvriers, agents de maîtrise, cadres.

Les fiches COMAK7, LOG01, SUP02, SUP14, SUP17 sont en principe rattachées au collège cadres. Par exception, elles peuvent relever du collège agents de maîtrise lorsque la dimension du poste ne contient pas d'activité d'encadrement.

Ces fiches sont rattachées aux conventions collectives du collège dont elles dépendent.

#### Moyens de recours

Les éventuelles divergences sur l'application de cet accord, au sein d'une entreprise, seront portées à la connaissance d'une commission composée soit des délégués syndicaux de l'entreprise (s'ils existent), des délégués du personnel élus dans l'entreprise (s'ils existent) et de l'employeur ou de son représentant.

#### Commission de suivi

Les partenaires s'engagent à assurer le suivi du présent accord par la mise en place d'une commission de suivi paritaire, qui se réunira 1 fois par an, et plus si nécessaire pour :

- éventuellement modifier, créer ou supprimer des fiches métiers ;
- éventuellement modifier un critère ou encore modifier les valeurs de cotation ;
- éventuellement modifier certaines dispositions concernant des problèmes d'interprétation.

Après 1 an de mise en place du présent accord, les partenaires sociaux et les employeurs feront un bilan de l'application du nouveau système de classification.

Les propositions de modification devront être communiquées à la commission de suivi au moins 30 jours avant la réunion.

Cette commission pourra se tenir à l'occasion de la commission mixte paritaire destinée à fixer les rémunérations minimales de l'année en cours.

Tous les 5 ans, ils s'engagent à mettre à jour les fiches et les critères.

#### Polyvalence et polyvalence

La polyvalence est l'exercice de plusieurs tâches/missions d'un même métier. Elle est inhérente à tout métier et ne fera pas l'objet d'une distinction de rémunération.

La polycompétence est l'exercice de plusieurs métiers. Une distinction est à faire entre deux situations :

- exercer plusieurs métiers en même temps. Le salarié aura le nombre de points du métier dominant ;
- exercer plusieurs métiers de façon séquentielle. Seuls les salariés des niveaux ouvriers/employés bénéficieront du nombre de points du métier dominant et de 2 points supplémentaires au titre de la polycompétence. (Un métier dominant est celui exercé le plus longtemps par le salarié, au cours de l'année.)

#### Gestion de carrière et formation

En vue de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, un entretien annuel entre le salarié et son responsable hiérarchique est recommandé, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ce cas, cet entretien annuel devra porter une attention particulière sur les possibilités de formation. Les besoins en formation qui ressortiront de ces entretiens seront pris en compte pour élaborer le plan de formation qui sera présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Cet entretien doit être l'occasion d'une véritable discussion entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le résultat de cet entretien sera communiqué individuellement au salarié concerné dans les meilleurs délais. Un bilan sera établi lors du prochain entretien.

Il sera apporté une attention particulière à la situation des salariés revenant d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'une période de travail à temps partiel faisant suite à l'arrivée d'un enfant au foyer ou d'une absence de longue durée, quelle qu'en soit la cause.

#### « Junior dans le métier »

Afin de favoriser l'embauche de jeunes qui sortent de l'école ou de personnes en situation de reconversion, pour des métiers nécessitant un minimum d'expérience, il est créé la notion de « junior dans le métier ».

Lors de leur embauche, il y a la possibilité de leur attribuer le minimum du niveau immédiatement inférieur au niveau du métier pour lequel ils sont embauchés.

La durée maximale pendant laquelle la personne est considérée comme junior dans son métier figure à l'article 10 du présent accord (tableau récapitulatif : code et fiche métier, dans la colonne « Durée junior dans le métier ») durée annuelle.

#### Garanties

Considérant que la mise en place d'une nouvelle classification s'avère être un repositionnement de chaque poste dans l'échelle des cotations, définie par les critères classants, si elle n'a pas pour objet de conduire à une revalorisation des salaires, en aucun cas elle ne peut entraîner une diminution de la rémunération des salariés présents dans l'entreprise le jour de la mise en place de la classification.

### Article 51

#### *Polyvalence*

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité des entreprises et des impératifs liés particulièrement aux variations saisonnières, tout salarié, quelle que soit sa classification, pourra être amené à effectuer, de manière exceptionnelle, des travaux techniques, notamment dans les champs ou dans les laboratoires ou champs d'essais.

Lorsqu'un salarié cumule habituellement pendant plus de la moitié de son horaire des travaux relevant d'un emploi affecté d'un coefficient supérieur à celui de l'emploi dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de cet emploi supérieur.

Dans l'hypothèse où un salarié serait temporairement affecté à un emploi de catégorie supérieure, notamment pour pallier l'absence d'un autre salarié temporairement empêché, il lui sera versé pendant la durée de cette affectation une indemnité différentielle égale à la différence de salaire prévue entre les deux coefficients, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- être occupé à ce poste relevant du coefficient supérieur pendant plus de 1 mois de travail continu ;
- être occupé pendant plus de la moitié du temps de travail à l'exercice des tâches qui incombaient au salarié remplacé ;
- assumer effectivement, pendant le temps de travail susvisé, le niveau de responsabilité afférent à l'emploi de catégorie supérieure.

En aucun cas cette affectation temporaire ne pourra entraîner un changement de coefficient, que ce soit pendant ou à l'issue du remplacement.

## **Article 52**

### *Rémunération minimale*

Par exception aux règles de révision définies à l'article 3, les pourparlers consécutifs à la demande de révision des salaires auront lieu une fois par an entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 juin.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles de nature économique ou sociale, une réunion extraordinaire pourra avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires à la convention.

Les coefficients hiérarchiques affectés aux emplois définis à la classification figurant en annexe déterminent les salaires minima mensuels pour chaque catégorie au-dessous desquels aucun salarié de l'un ou l'autre sexe âgé d'au moins 18 ans, ou âgé de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle, ne peut être rémunéré eu égard à son classement dans cette grille de classification.

La rémunération minimale applicable aux salariés travaillant à temps partiel est calculée suivant les salaires minima ci-dessus proratisés en fonction de l'horaire contractuel.

Par exception, des rémunérations inférieures pourront être prévues, si elles entrent dans le cadre de dispositions législatives ou réglementaires expresses.

## **CHAPITRE XII**

### **ANCIENNETÉ. — PRIMES ET INDEMNITÉS**

## **Article 53**

### *Ancienneté*

On entend par « ancienneté » dans l'entreprise, au sens de la présente convention, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que soient les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les durées d'ancienneté acquises lors de contrats précédents dans l'entreprise sont prises en compte, sauf lorsque le dernier contrat a été rompu à l'initiative du salarié.

De même, le temps passé dans les filiales de l'entreprise, en France ou à l'étranger, est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Sont considérés comme temps de présence, pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés annuels ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences pour maladie ou accident de trajet, dans la limite de 1 année au maximum ;

- les absences pour accident du travail, qu'elle qu'en soit leur durée ;
- les périodes de congés légaux de maternité ainsi que, pour moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;
- les absences résultant du congé formation obtenu dans les conditions légales ;
- les autres cas de suspension du contrat de travail ou les temps qui, par l'effet de la loi, sont assimilés expressément à du temps de travail.

## **Article 54**

### *Prime d'ancienneté*

Chaque salarié a droit dans les conditions prévues ci-après à une prime d'ancienneté, payable chaque mois en même temps que le salaire, dont mention est faite sur le bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est assise exclusivement sur le salaire réel de base versé au bénéficiaire et ne supporte pas de majoration en cas d'accomplissement d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Toutefois, l'assiette de la prime d'ancienneté est en tout état de cause plafonnée au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau XII.

Le taux de la prime est de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté, de date à date, dans l'entreprise.

Cette prime d'ancienneté n'entre pas en compte pour l'appréciation du versement du salaire minimum conventionnel.

## **Article 55**

### *Prime de fin d'année. – 13<sup>e</sup> mois*

Une prime de fin d'année, parfois aussi appelée 13<sup>e</sup> mois, est accordée dans les conditions suivantes à tous les salariés qui remplissent une condition d'ancienneté de 6 mois, continue ou non, appréciée au 31 décembre de chaque année, sous réserve de leur présence durant le mois de versement de la prime.

Sont exclus du bénéfice de cette prime les salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis plus de 1 an à la date du 31 décembre de l'année ouvrant droit au calcul de la prime.

Son montant brut est fixé à 1/12 du total des salaires bruts perçus (salaire de base ou toute autre indemnité s'y substituant + ancienneté) qui ont été versés sur la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année concernée, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Le versement de cette prime peut s'effectuer en une ou plusieurs fois, à terme échu, aux salariés présents durant le mois de versement de la prime, sauf disposition d'entreprise plus favorable.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés ou de l'indemnité compensatrice de congés payés.

## **Article 56**

### *Indemnités de rapatriement*

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour qui restent nécessaires sont payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituel ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur suivant des modalités à définir au sein de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés suivant des modalités à définir au sein de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit dans les mêmes conditions, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituel.

En cas de procédure de licenciement, même pour faute grave, les frais de rapatriement du cadre ou de l'agent de maîtrise au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur suivant des modalités à définir au sein de l'entreprise, à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

En cas de décès du cadre ou de l'agent de maîtrise, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les assurances sociales et les régimes complémentaires.

### CHAPITRE XIII

#### CONGÉS PAYÉS. – JOURS FÉRIÉS. – CONGÉS EXCEPTIONNELS

##### **Article 57**

###### *Congés payés*

La durée annuelle des congés payés appréciée dans les conditions légales est fixée à 30 jours ouvrables.

Le salarié qui justifie, au cours de la période de référence, avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois.

En plus des suspensions de contrat de travail considérées légalement comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits aux congés, les arrêts de travail pour maladie, indemnisés dans les conditions de l'article 62 de la convention collective, sont également assimilés à un temps de travail à partir du 31<sup>e</sup> jour consécutif d'arrêt et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour.

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel dans les conditions définies par la loi.

Pour les salariés dont la durée du travail est annualisée, les bornes de la période de référence pour le calcul des droits à congés et de la période pour la prise des congés pourront être identiques à celles définies au paragraphe 2 de l'article 37 relatif à la modulation du temps de travail.

Un accord collectif d'entreprise devra préciser les éventuelles modalités de report des congés en cas de modulation (art. L. 3141-21 du code du travail).

##### **Article 58**

###### *Jours fériés*

Tous les jours fériés chômés de l'année sont payés lorsqu'ils se situent un jour habituellement ouvré, à condition de réunir 2 mois de présence dans l'entreprise.

Le 1<sup>er</sup> Mai, lui, est payé sans condition d'ancienneté.

##### **Article 59**

###### *Congés spéciaux pour événements familiaux*

Il est accordé aux salariés, pour événements de famille et sur justification, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés annuels légaux, dans les conditions suivantes.

	MOINS DE 1 AN d'ancienneté dans l'entreprise (*)	PLUS DE 1 AN d'ancienneté dans l'entreprise
Mariage du salarié	4 jours ouvrés	5 jours ouvrés
Conclusion d'un pacte civil de solidarité	4 jours ouvrés	5 jours ouvrés
Mariage d'un descendant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur		1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de responsabilité ou d'un enfant	2 jours ouvrés	4 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Décès d'un beau-parent	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Décès du grand-père ou de la grand-mère		1 jour ouvré
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille		2 jours ouvrés
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur		1 jour ouvré
Décès d'un enfant	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès d'un petit-enfant		1 jour ouvré
(*) Les salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de congés pour événements familiaux selon les dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail et de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977.		

La prise de ces congés spéciaux doit être concomitante à l'événement ou avoir lieu dans un délai maximum de 1 mois dans le cas du mariage du salarié ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié.

Les plus couramment utilisés sont les suivants :

Déménagement :

Une journée de congé payé exceptionnel est accordée en cas de changement de domicile, sous réserve de la production d'un justificatif. Cette possibilité n'est toutefois accordée qu'une fois par période de 12 mois glissants consécutifs. Cette journée doit être concomitante au changement de domicile.

Congé pour enfant malade :

Des congés non payés pourront être accordés sur demande du salarié, dans la limite de 6 jours ouvrables par an, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La période de 1 an s'apprécie sur 12 mois glissants consécutifs. Une justification médicale devra être produite au plus tard au retour du congé.

Pour des cas exceptionnels excédant la limite définie ci-dessus, il appartiendra au responsable hiérarchique d'apprécier l'opportunité d'accorder des autorisations d'absence supplémentaires.

Congé de présence parentale :

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une pré-



sence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Congé parental d'éducation :

Tout salarié ayant un minimum de 1 an d'ancienneté pourra bénéficier du droit à congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel conformément aux textes en vigueur (cf. art. 65).

D'autres congés peuvent être pris par le salarié, par exemple le congé individuel de formation, le congé sabbatique, les congés liés à la vie publique ou à des activités d'intérêt général, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, etc.

## **Article 60**

### *Journée défense et citoyenneté*

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Pendant les périodes militaires et prémilitaires obligatoires, la rémunération du salarié est maintenue, déduction faite de la solde perçue pendant lesdites périodes.

## **CHAPITRE XIV**

### **ABSENCES. — INCIDENCES DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 61**

### *Absences diverses*

Le salarié doit prévenir ou faire prévenir par tout moyen approprié l'employeur de son absence, dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement.

Les absences dues à un cas fortuit doivent être portées dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur.

Ces absences donnent lieu à retenue sur le salaire, au prorata du nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures réel travaillées du mois.

## **Article 62**

### *Absences au titre de la maladie ou de l'accident*

Toute absence ou toute prolongation d'absence au titre de la maladie ou de l'accident doit donner lieu sans délai et par tout moyen approprié à une information par le salarié ou un proche à l'employeur, sauf circonstance exceptionnelle. Elle doit en outre être justifiée par écrit à l'employeur soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai maximum de 48 heures à compter du début de l'absence, par l'envoi d'un certificat médical ou d'une feuille de maladie signée par le médecin.

Les absences dûment justifiées entraînent la suspension du contrat de travail.

L'employeur aura la faculté de faire procéder à une contre-visite.

Dans le cas où l'absence du salarié impose son remplacement immédiat, l'entreprise fera appel dans toute la mesure du possible à un remplaçant provisoire.

Dans le cas d'absence prolongée du salarié pour maladie ou accident d'origine non professionnelle au-delà d'un délai de 6 mois, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en cas de nécessité de remplacement définitif.

La disposition figurant à l'alinéa précédent ne s'applique que si le salarié justifie de 6 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

Ce délai de 6 mois est prolongé de 15 jours par année d'ancienneté après 3 ans d'ancienneté accomplis dans l'entreprise, dans la limite maximum toutefois de 9 mois.

La majoration de délai intervient à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, de telle sorte que si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt de travail en cours.

Dans l'hypothèse d'absences répétées, l'employeur pourra procéder au licenciement s'il apparaît que les absences cumulées du salarié entraînent un dysfonctionnement compromettant la bonne marche du service et/ou de l'entreprise.

Dans ce cas toutefois, une telle solution ne pourra être envisagée que dans la mesure où, sur une période de 12 mois consécutifs, les absences pour maladie ou accident sont supérieures, au total, à 6 mois, prolongés, après 3 ans d'ancienneté accomplis dans l'entreprise, de 15 jours par année d'ancienneté dans la limite maximale toutefois de 9 mois.

### **Article 63**

#### *Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident non professionnels*

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- la maladie ou l'accident a été dûment constaté par certificat médical ou présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin ;
- la contre-visite éventuelle, organisée à la demande de l'entreprise, confirme la suspension du travail jusqu'à la fin de l'arrêt en cours ;
- la maladie ou l'accident donne lieu à une prise en charge par les organismes sociaux ;
- les soins éventuels sont effectués en France ou, à défaut, dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Sous réserve, en outre, qu'il justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié en congé de maladie a droit au versement d'un complément de salaire dans les conditions suivantes :

Employés et ouvriers :

- au titre de la période se situant du 8<sup>e</sup> au 60<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail : 80 % du salaire net habituel ;
- au titre de la période se situant du 61<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail : 85 % du salaire net habituel ;

Agents de maîtrise et cadres :

- au titre de la période se situant du 1<sup>er</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail : 100 % du salaire net habituel ;
- au titre de la période se situant du 91<sup>e</sup> au 365<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail : 75 % du salaire net habituel.

Le salaire net habituel est le salaire brut de base mensuel majoré de la prime d'ancienneté et diminué des cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS.

Cette indemnité s'entend déduction à faire des indemnités journalières versées par les organismes sociaux ainsi que des prestations en espèces versées par tout régime de prévoyance.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences

pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la période d'indemnisation est allongée de 3 mois supplémentaires, mais exclusivement pour les arrêts de travail continus d'une durée supérieure à 15 jours de façon à bénéficier de l'intégralité de sa rémunération.

Après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit, en plus de ces 3 mois supplémentaires, à 10 jours d'indemnisation supplémentaires pendant lesquels il percevra les deux tiers de la rémunération nette qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Cette indemnisation supplémentaire sera augmentée de 20 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus des 13 ans initiaux, sans pouvoir dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

## **Article 64**

### *Maladie professionnelle ou accident du travail*

L'ensemble des règles en matière de complément de salaire visées à l'article 60 s'applique en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, mais dès le premier jour d'embauche.

En outre, le complément de salaire est dû à compter du premier jour d'arrêt de travail.

## **Article 65**

### *Maternité. – Paternité. – Adoption*

#### **65.1. Maternité**

Il est rappelé que la femme enceinte ne doit faire l'objet d'aucune discrimination et que, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, il ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Il est d'autre part interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse d'une candidate à un emploi ou d'une salariée.

##### **65.1.1. Absences liées à la grossesse**

##### **Réduction du temps de travail pendant la grossesse**

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

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

A compter du 5<sup>e</sup> mois de grossesse connue, les salariées enceintes bénéficient chaque jour de 1 demi-heure de repos payée, à prendre sur le temps travail selon des modalités à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Le paiement de la demi-heure journalière de repos doit avoir pour effet de maintenir intégralement la rémunération qui aurait été payée s'il y avait eu travail.

### 65.1.2. Conditions de travail. – Surveillance médicale

Les employeurs tiendront compte de l'état de la salariée enceinte en ce qui concerne les conditions de travail et mettront en œuvre une organisation du travail adaptée à l'entreprise et à la salariée, comme par exemple le télétravail.

Les femmes enceintes ou allaitantes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

En cas d'exposition à des risques particuliers définis par le législateur (travail de nuit, cf. art. 43.9, exposition à des produits antiparasitaires, etc.), l'employeur doit proposer à la femme enceinte ou revenue récemment de son congé maternité un autre emploi compatible avec son état.

Si l'état de santé médicalement constaté l'exige, la salariée enceinte pourra être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur. Dans le cas où l'affectation temporaire est à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail pourra établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. Le changement d'affectation n'entraînera aucune diminution de rémunération.

### 65.1.3. Congé de maternité

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une période globale de 16 semaines (26 semaines à partir d'une troisième naissance). La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à celle-ci.

Le congé maternité commence 6 semaines avant la naissance et se termine 10 semaines après. La salariée peut, sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, réduire de 3 semaines maximum la période de suspension qui commence avant la date présumée de l'accouchement, ce qui augmente d'autant la période de suspension postérieure à la date présumée de l'accouchement.

Le congé maternité est prolongé en cas de naissances multiples, de grossesse pathologique ou de naissance prématurée. Il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant.

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Sous réserve qu'elle justifie de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée enceinte, pendant les 16 semaines de repos pré et postnatales, a droit à la différence entre son salaire net habituel calculé au prorata de ses heures de travail et les prestations en espèces perçues ou à percevoir des assurances sociales et, le cas échéant, d'assurances complémentaires. Le montant de ses prestations est calculé conformément aux règles applicables en cas de maternité.

### 65.1.4. Garantie de maintien à son ancien emploi. – Garantie d'une évolution salariale

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi, sauf impossibilité, ou à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1215-27, elle a droit à un entretien avec son employeur ou un de ses représentants, qui portera notamment tant sur ses besoins éventuels en formation que sur les conditions générales de sa reprise.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

#### 65.2. Paternité (congé de paternité, protection)

Après la naissance de l'enfant et dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le délai de 4 mois peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi, sauf impossibilité, ou à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

#### 65.3. Adoption

Les garanties liées à l'adoption sont identiques à celles attachées au congé maternité, elles concernent aussi bien les mères que les pères adoptifs (protection contre le licenciement, garantie de retrouver, sauf impossibilité, leur précédent emploi, garantie d'une évolution salariale).

La durée du congé d'adoption correspond à la durée du congé post-partum pour une naissance.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

Le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents ou peut être réparti entre les deux parents. Dans tous les cas, l'employeur doit être averti du motif de leur absence et de la date à laquelle le bénéficiaire entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

### Article 66

#### *Congé parental d'éducation, réduction du temps de travail (congés d'éducation des enfants)*

Il est rappelé au préalable que ces dispositions concernent les deux parents.

#### 66.1. Durée

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) ayant un 1<sup>er</sup> d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Cette activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessous, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue de l'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au 6<sup>e</sup> anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer.

#### 66.2. Procédure de demande et de modification

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

La demande de modification du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel doit être formulée au moins 1 mois avant l'interruption ou la modification du congé.

#### 66.3. Bilan de compétences. – Formation

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1 du code du travail dès lors qu'il répond aux conditions d'ancienneté requise pour en bénéficier.

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

#### 66.4. Conditions de la reprise

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi, sauf impossibilité, ou à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.



## Article 67

### *Divers*

Des dispositions particulières sont prévues par le code du travail lorsque l'enfant est handicapé ou hospitalisé, ou en cas de décès de l'un des deux parents, afin d'assurer la plus grande présence parentale possible.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture (par lettre RAR ou courriel avec AR).

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail sans être tenu(e) de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture (par lettre RAR ou courriel avec AR).

Il (elle) peut demander à bénéficier d'une priorité de réembauche s'il (si elle) en fait la demande écrite à l'employeur. Cette priorité de réembauche est valable 1 an suivant la rupture du contrat.

Pendant le congé maternité, le congé d'adoption ou le congé parental, les salariés seront destinataires des informations d'ordres général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence. A leur demande expresse, ils pourront recevoir des informations documentaires relatives à leurs fonctions dans l'entreprise.

## CHAPITRE XV

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 68

### *Préavis*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Sa dénonciation doit être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception moyennant, sauf rupture au cours d'une période d'essai, le respect des dispositions suivantes en matière de préavis, y compris s'il s'agit d'une démission qui n'a pas à être motivée :

Employés et ouvriers :

- 6 jours ouvrables s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de date à date s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde et hors cas de force majeure), l'employeur devra respecter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 6 jours ouvrables si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, 12 jours ouvrables s'il est reconnu travailleur handicapé ;
- 1 mois de date à date si le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois s'il est reconnu travailleur handicapé ;
- 2 mois de date à date si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois s'il est reconnu travailleur handicapé.

Agents de maîtrise :

- 2 mois.

Cadres :

- 3 mois pour un cadre, porté à 6 mois pour le cadre d'un niveau de 18 ou plus.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir.



Par dérogation aux règles qui précèdent, dès lors qu'il trouve un nouvel emploi et apporte préalablement la justification que son nouvel employeur exige sa prise de fonction avant la fin du préavis applicable, tout salarié licencié pourra écourter sa période de préavis sans être redevable de l'indemnité prévue ci-avant, de telle manière qu'il puisse être disponible à la date indiquée par le nouvel employeur.

## **Article 69**

### *Autorisation d'absence pour recherche d'emploi*

Afin de pouvoir chercher du travail, le salarié licencié pourra être autorisé, pendant la période de préavis effectué et jusqu'au moment où il aura trouvé un nouvel emploi, à bénéficier des autorisations d'absence suivantes :

Employés et ouvriers :

- 2 demi-journées d'absence par semaine, prises sur les heures de travail, à savoir une demi-journée prise à sa convenance et la 2<sup>e</sup> demi-journée prise à la convenance de l'employeur.

Cadres :

- 50 heures par mois à prendre par demi-journées ou journées entières, après accord de l'employeur.

Cette disposition est plafonnée à un volume de 150 heures, quel que soit le coefficient hiérarchique du cadre ou de l'agent de maîtrise.

Toutefois, il est précisé que lorsque le salarié aura retrouvé un nouvel emploi, il ne bénéficiera plus de l'absence visée ci-avant.

Ces absences en période de préavis effectué, en vue de la recherche d'un nouveau travail, ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

Elles ne sont toutefois pas considérées comme étant assimilées à du temps de travail effectif.

## **Article 70**

### *Indemnités de licenciement*

Une indemnité distincte du préavis sera accordée (hors faute grave ou lourde et hors cas de force majeure) à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

Pour les employés ouvriers :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Exemple : pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$(1\,500\,€ / 5) \times 12 + (1\,500\,€ \times 2/15) \times 2 (*) = 3\,600\,€ + 400\,€ = 4\,000\,€$$

(\*) 2 correspond aux 2 années effectuées au-delà de 10 ans.

Pour les cadres :

- 1 mois par année de présence dans la fonction de cadre, dans la limite de 12 mois de salaire.

Une indemnité complémentaire sera accordée selon les conditions d'âges suivantes :

- entre 45 et 49 ans : 1 mois ;
- entre 50 et 54 ans : 2 mois ;
- entre 55 et 58 ans et 4 mois : 3 mois ;
- au-delà, pas d'indemnité complémentaire.

Pour les agents de maîtrise :

- 1/2 mois par année de présence dans la fonction d'agent de maîtrise, avec un maximum de 12 mois.

Une indemnité complémentaire sera accordée selon les conditions d'âge suivantes :

- entre 45 et 49 ans : 1 mois ;
- entre 50 et 54 ans : 2 mois ;
- entre 55 et 58 ans et 4 mois : 3 mois ;
- au-delà, pas d'indemnité complémentaire.

Au cas où un cadre ou un agent de maîtrise licencié aurait antérieurement exercé une fonction d'employé dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la convention collective des employés jusqu'à la date de son départ, s'il ne remplit pas les conditions nécessaires pour bénéficier de l'indemnité de licenciement cadre ou agent de maîtrise.

Si le cadre ou l'agent de maîtrise remplit les conditions pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, les indemnités de l'un ou l'autre régime se cumulent suivant les périodes passées dans les différentes activités, mais ne pourront en aucun cas dépasser le maximum de l'indemnité de licenciement cadre ou agent de maîtrise.

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

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

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code.

## **Article 71**

### *Modalités de départ et de mise à la retraite*

#### **71.1. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut rompre le contrat de travail par mise à la retraite du salarié si les conditions fixées par les dispositions légales l'y autorisent (cf. art. L. 1237-5 du code du travail, lequel renvoie au code de la sécurité sociale).

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, toute rupture du contrat de travail qui interviendrait à l'initiative de l'employeur constituerait un licenciement.

L'employeur qui envisage de procéder à la mise à la retraite d'un salarié devra en informer celui-ci moyennant un délai de prévenance de 3 mois.

#### **71.2. Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de retraite est tenu d'observer à l'égard de son employeur un délai de prévenance égal au délai de préavis en cas de licenciement (cf. art. 70 de la présente convention) pour les employés ouvriers et de 6 mois pour les cadres et les agents de maîtrise.

## Article 72

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

#### 72.1. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (cf. art. 70 de la présente convention).

#### 72.2. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

##### Employés et ouvriers

Le salarié qui part en retraite dans les conditions visées à l'article 71 et qui justifie de plus de 10 années d'ancienneté dans la même entreprise a droit à une indemnité de départ à la retraite d'un montant égal au dernier salaire mensuel brut de base.

L'indemnité est majorée de 10 % pour chaque année entière d'ancienneté à compter de la 11<sup>e</sup>.

A titre d'exemple, un salarié partant en retraite alors qu'il justifie de 20 ans d'ancienneté percevra une indemnité équivalente à 200 % du dernier salaire mensuel brut de base.

##### Agents de maîtrise et cadres

Les modalités de paiement de cette prime sont fixées par chaque entreprise.

L'agent de maîtrise ou le cadre qui part en retraite dans les conditions visées à l'article 72 ci-avant et qui justifie bénéficier d'une pension de retraite percevra une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois de salaire ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois de salaire.

Les modalités de paiement de cette prime sont fixées par chaque entreprise.

## CHAPITRE XVI

### HYGIÈNE. – PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

## Article 73

### *Principes généraux de prévention des risques professionnels*

Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les employeurs veillent à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (art. L. 4121-1 du code du travail).

#### 73.1. Principes

Ces mesures de prévention doivent être prises sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ou toute autre situation susceptible de générer un mal-être au travail ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs (voir notamment l'article L. 4121-2 du code du travail).

### 73.2. Mise en œuvre

Les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, les employeurs mettent en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et ces méthodes doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de leurs établissements et à tous les niveaux de l'encadrement (art. L. 4121-3 du code du travail).

Les employeurs doivent procéder aux recherches nécessaires afin d'utiliser les produits les moins dangereux, ils doivent également privilégier les méthodes de travail permettant de ne pas exposer les salariés aux produits dangereux, et si, néanmoins, subsistait une période d'exposition, ils doivent veiller à écarter de ces postes les salariés à risque (en particulier les femmes en état de grossesse ou qui allaitent leur enfant, cf. art. 62) et à ce que les salariés restant exposés portent les équipements de protection individuelle adaptés et procèdent aux opérations de nettoyage corporel nécessaires même s'ils utilisent ces équipements.

Les employeurs doivent en effet veiller à ce que, après toute manipulation des produits (préparation de mélanges notamment), les travailleurs se lavent les mains et le visage et à ce que, à l'issue des opérations d'application des produits, ils se lavent le corps. Les salariés doivent pouvoir disposer de moyens de nettoyage proches du lieu où sont manipulés les produits, ainsi que d'une douche.

Toutes ces opérations de nettoyage doivent être réalisées sur le temps de travail.

## Article 74

### *Équipements de protection individuelle. – Vêtements de travail*

#### 74.1. Équipements de protection individuelle (EPI)

Lorsqu'il apparaît impossible, à l'issue de l'évaluation des risques, d'empêcher toute exposition des salariés aux produits et situations dangereux, les employeurs mettent à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle adaptés (EPI).

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques liés aux situations de travail et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine

de risques supplémentaires. Ils doivent être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

Les employeurs déterminent, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Ils prennent en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur et les performances des équipements de protection individuelle en cause.

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire.

Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Concernant les travailleurs intérimaires, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire (par exemple, les chaussures). En tout état de cause, les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

#### 74.2. Vêtements de travail

Lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des vêtements de travail appropriés sont également mis à leur disposition.

#### 74.3. Dispositions communes aux EPI et aux vêtements de travail

Les employeurs veillent à l'utilisation effective des EPI et des vêtements de travail.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail sont fournis gratuitement par les employeurs, qui assurent leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

#### 74.4. Moyens de protection contre les intempéries

Lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur met à leur disposition des moyens de protection individuelle (cottes, bottes, vestes et pantalons...) et procède aux remplacements nécessaires.

### CHAPITRE XVII

#### FORMATION PROFESSIONNELLE. — APPRENTISSAGE

#### **Article 75**

##### *Formation professionnelle*

Les parties signataires expriment leur souhait de voir renforcés les efforts de formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, dans le but d'améliorer les compétences au poste ainsi que les possibilités d'évolution de carrière et l'employabilité des personnels, y compris par d'autres entreprises. Elles s'engagent à œuvrer pour que les formations soient organisées de telle sorte qu'elles puissent être suivies par les salariés ayant des contraintes familiales.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent favoriser la pratique du « co-investissement », c'est-à-dire la possibilité pour l'employeur d'organiser une partie de la formation hors du temps de travail du salarié, dans le respect notamment des dispositions légales.

A cet effet, si le départ en formation s'effectue suivant la pratique du co-investissement, la partie de cette formation qui s'effectuerait en dehors du temps de travail ne serait pas assimilée à du temps de travail et ne donnerait lieu à aucune rémunération.

Ce co-investissement ne peut toutefois être envisagé par l'entreprise que dans la mesure où l'action de formation conduit à une qualification sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique homologué et inscrite au plan de formation de l'entreprise, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971.

En outre, les actions de formation concernées devront être de plus de 300 heures et la part de formation qui serait réalisée en dehors du temps de travail, hors travaux personnels qui seraient effectués par le salarié en formation, ne doit pas dépasser 25 % de la durée totale de la formation.

En tout état de cause, la mise en place du co-investissement dans les conditions susvisées nécessite l'accord préalable et express du salarié.

## **Article 76**

### *Apprentissage*

Les parties signataires s'engagent à favoriser autant que possible le développement de l'apprentissage dont les conditions sont fixées par les dispositions légales en vigueur.

## **CHAPITRE XVIII**

### **RETRAITE COMPLÉMENTAIRE. – COMPLÉMENTAIRE SANTÉ. – ASSURANCE DÉCÈS**

## **Article 77**

### *Régime de retraite. – Complémentaire santé et de prévoyance*

#### **77.1. Retraite complémentaire**

L'employeur est tenu d'adhérer à un régime de retraite complémentaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

#### **77.2. Assurance complémentaire santé**

En l'absence dans leur entreprise d'une assurance complémentaire santé collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les employeurs doivent engager une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une telle couverture d'en bénéficier avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

A compter de cette date, une telle assurance sera obligatoire pour tous les adhérents à la présente convention.

#### **77.3. Assurance décès**

L'employeur pourra souscrire auprès d'une institution de prévoyance une assurance décès garantissant au conjoint du salarié, ou à défaut à ses ayants droit, le versement d'un capital et/ou d'une rente éducation. A titre informatif, une telle assurance pourra, par exemple, garantir au conjoint survivant ou à ses ayants droit les dispositions suivantes :

- 75 % du traitement annuel pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge ;
- 100 % du traitement annuel pour les salariés mariés sans enfant à charge.

Ce capital sera majoré de 25 % du traitement annuel par enfant à charge au sens fiscal de l'expression.

Ce capital est garanti jusqu'à 65 ans. Il est réduit de 10 % par année ou fraction d'année écoulée au-delà du 65<sup>e</sup> anniversaire, sans toutefois devenir inférieur à celui déterminé individuellement, en fonction de l'âge, par emploi, au tarif autorisé, de la cotisation nette versée pour l'assuré, au titre du contrat.

L'assurance couvrira également l'invalidité absolue et définitive, si le salarié est classé par la sécurité sociale, avant 60 ans, parmi les invalides du troisième groupe au sens du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier de l'assurance décès définie ci-dessus, les salariés permanents et saisonniers devront avoir au moins 18 ans, sauf s'ils sont mariés ou émancipés.

Pour le personnel saisonnier, l'assurance décès prendra effet dès la première année, lorsque le salarié a déjà été bénéficiaire de ladite assurance, cela à la demande du salarié et sur justification fournie par ses soins ; à compter de la 2<sup>e</sup> année d'activité pour les autres saisonniers.

Un exemplaire de la police souscrite par l'entreprise pourra être fourni en communication aux salariés qui en feraient la demande.

## CHAPITRE XIX

### DATE D'APPLICATION ET EXTENSION. — DÉPÔT DE LA CONVENTION

#### **Article 78**

##### *Date d'application. — Extension*

La présente convention collective, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

#### **Article 79**

##### *Dépôt de la convention*

La présente convention collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et déposée au service départemental de Maine-et-Loire de la DIRECCTE.

Fait à Angers, le 14 avril 2015.

(Suivent les signatures.)