

Convention collective nationale

IDCC : 3226. – **POISSONNERIE**
(28 novembre 2017)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 28 NOVEMBRE 2017

NOR : ASET1850075M
IDCC : 3226

Entre :

CNPEF ;

UNPF,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1.1

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail et le demi-gros de poisson répertoriés à la rubrique 47.23Z de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973).

Cette convention s'applique également dans les ROM-COM.

Article 1.2

Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1.3

Révision

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires et doit être accompagnée d'un projet de modification. Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les 15 jours qui suivent la demande de révision.

La demande de révision de la convention, sera obligatoirement mise à l'ordre du jour de la première réunion de la commission paritaire nationale qui suivra cette demande.

Article 1.4

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature. Elle est signifiée avec un préavis de 6 mois.

À défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.5

Avantages acquis

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction de la rémunération.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par ses avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Si l'accord dénoncé prévoit conventionnellement que ce dernier continue à produire ses effets pendant un délai supérieur au délai de 1 an prévu par l'article L. 2261-13, la règle de maintien de la rémunération s'applique à compter de cette date.

Article 1.6

Règlement intérieur

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise. Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Article 1.7

Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation

Modifié par avenant n° 17 du 16 juin 1999, art. 5 en vigueur le premier jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-43 étendu par arrêté du 23 février 2000, JORF 29 février 2000 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 19 juin 2000, JORF 12 juillet 2000.

Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JORF 6 août 1988.

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout problème d'interprétation de la présente convention ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité et qui n'aurait pu être réglé au niveau local par la commission paritaire locale.

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation composée de 2 collèges :

- un collège salarié comprenant 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeur d'un même nombre total de représentants des organisations signataires.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

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

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

Cette commission a également pour mission d'examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par les commissions paritaires locales.

Cet examen se fait dans un délai d'un trimestre à compter de la réception de la proposition. La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation saisie par l'une quelconque des parties signataires doit se réunir dans les meilleurs délais (1 mois maximum).

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

Sur la base du rapport transmis par l'organisme de prévoyance, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties. L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'il transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

Article 1.8

Commission paritaire locale

Il est institué, au niveau de chaque département, à défaut au niveau régional, une commission paritaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission paritaire professionnelle est mise en place, selon deux modalités, à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales de salariés ;
- des structures professionnelles patronales concernées au niveau départemental ou régional.

Article 1.8.1

Composition

Le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés doit être tel, que chaque organisation soit représentée à raison :

- de 3 titulaires si une seule organisation syndicale, représentant les salariés existe dans le département ;
- de 2 titulaires, si 2 organisations syndicales, représentant les salariés existent dans le département ;

- de 1 titulaire, si plus de 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 1.8.2

Rôle

La commission paritaire locale a pour rôle :

- de veiller à l'application de la convention collective ;
- de connaître de tous différends collectifs ou individuels nés de son application ou de son interprétation ;
- de saisir, en tant que de besoin, la commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.7 de toutes difficultés d'interprétation de la présente convention ;
- d'accomplir toute mission qui lui sera confiée par la commission paritaire nationale.

La commission paritaire locale a également pour mission d'émettre un avis :

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail ;
- sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture) ;
- sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;
- sur les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra, également, se saisir de problèmes spécifiques locaux.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

Article 1.8.3

Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée.

La commission paritaire professionnelle se réunit sur convocation du secrétariat au moins une fois par an.

Pour la procédure de conciliation ou d'interprétation, la commission paritaire professionnelle est saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, par la partie la plus diligente, exposant succinctement le motif du différend. Elle se réunit dans le délai de 1 mois.

Les employeurs de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ne peuvent, sauf cas de force majeure, s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsque ceux-ci doivent assister à une réunion de la commission paritaire professionnelle qui doit être réunie pour la circonstance dans le délai maximum de 7 jours à compter de la date de saisine.

Au cas où un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de ladite commission ferait l'objet d'un licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige serait porté devant la commission paritaire locale.

Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave ne pourrait intervenir avant que cette commission ait entendu les parties en conflit et donné son avis. Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises et participant à la commission paritaire professionnelle sont indemnisés dans les conditions suivantes, dans la limite de 2 réunions par an :

- le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu’il aurait perçu s’il avait travaillé ;
- le salarié est remboursé de ses frais de déplacement par la fédération patronale locale sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l’administration fiscale.

Article 2.1

Liberté d’opinion et droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour l’employeur que pour les salariés de s’associer en syndicats professionnels dont l’objet est l’étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu’individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l’entreprise, les parties s’engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d’appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s’y engagent notamment en ce qui concerne l’embauchage, la répartition du travail, l’avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

L’exercice du droit syndical et du droit de grève est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.2

Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des employés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations d’employeurs et d’employés, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l’horaire normal de l’entreprise. Ces absences n’ont pas d’incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus d’informer leur employeur au moins 8 jours à l’avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession et travaillant dans une entreprise occupant moins de 11 salariés dispose d’un crédit rémunéré de 3 jours par an, fractionné en journées ou demi-journées.

Cette autorisation est accordée pour autant qu’elle ne compromette pas la marche de l’entreprise à laquelle appartient l’intéressé. Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission paritaire.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne peuvent être licenciés qu’après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils peuvent être sanctionnés d’une mise à pied conservatoire jusqu’à la réunion de ladite commission.

Les frais de transport et de repas d’une personne accompagnant une OS ou OP seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme. Un justificatif sera demandé.

Article 2.3

Autorisations d'absence pour l'exercice du droit syndical

Au cas où des employés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus de faire une demande écrite au moins 3 jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Article 2.4

Réembauchage

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant 1 an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

Les modalités de cette réintégration seront fixées par la convention de détachement tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale.

Article 2.5

Panneaux d'affichage

À l'intérieur de chaque entreprise sont prévus conformément aux dispositions légales des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Article 2.6

Délégué du personnel

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non pendant les 3 années précédentes.

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Article 2.6.1

Missions des délégués

Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de communiquer au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand ils existent, les observations des salariés sur les questions de leurs compétences ;

- de saisir l’employeur en cas d’atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (par exemple, mesure discriminatoire à l’encontre d’un salarié).

En l’absence de CE le délégué du personnel :

- exerce les missions du comité d’entreprise en matière économique ;
- est consulté avant tout licenciement pour motif économique ;
- peut communiquer à l’employeur toute proposition pour améliorer l’organisation de l’entreprise ;
- assure, conjointement avec l’employeur, le fonctionnement des institutions sociales de l’établissement ;
- est consulté sur les mesures permettant de reclasser les travailleurs handicapés.

En l’absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité.

Lorsque l’entreprise compte moins de 300 salariés, l’employeur peut décider de mettre en place une délégation unique pour le comité d’entreprise et les délégués du personnel. Dans ce cas le délégué élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d’entreprise.

Article 2.7

Comité d’entreprise

Un comité d’entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l’effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d’entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre II du livre III du code du travail (parties législative et réglementaire).

Le comité d’entreprise a pour objet d’assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l’évolution économique et financière de l’entreprise, à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l’employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l’entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l’article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité d’entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d’emploi, de travail et de formation professionnelle.

Article 2.7 bis

CHSCT

Un CHSCT est constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu’à l’amélioration des conditions de travail. L’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et à l’analyse de l’exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail notamment :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l’outillage, d’un changement de produit ou de l’organisation du travail ;

- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Il est composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert prévu par les dispositions légales...).

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre à Pôle emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauchage direct.

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs licenciés de l'entreprise depuis moins de 1 an pour compression de personnel afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

La priorité de réembauche, obligatoirement mentionnée dans la lettre de licenciement, peut être mise en œuvre pendant 1 an à compter de la rupture du contrat de travail au profit de tout salarié licencié pour motif économique qui en fait la demande auprès de l'ancien employeur. L'employeur devra informer le salarié de tout emploi disponible. L'employeur doit :

- proposer au salarié tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Et ce, même si le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur ;
- informer les représentants du personnel des postes disponibles. »

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Bénéficiant de ces dispositions sans effet de seuil, les travailleurs handicapés concernés pour un maintien dans l'emploi.

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

Chaque embauchage est confirmé par lettre dans laquelle sont nettement précisés la classification et les appointements correspondants, ainsi que les organismes où sont versées les cotisations sociales.

La visite médicale d'information et prévention est obligatoire et engage la responsabilité de l'employeur. Elle doit permettre notamment de s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail.

Le salarié bénéficie de l'examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail, ou dans les 2 mois s'il s'agit d'un apprenti.

Elle a lieu avant l'embauche si la personne bénéficie d'une surveillance médicale renforcée :

- travailleur de nuit ;
- travailleur handicapé ;
- jeune âgé de moins de 18 ans ;
- femme enceinte ;
- travailleur exposé à certains risques : amiante, plomb, rayonnements ionisants, bruit, vibrations, agents biologiques, cancérigènes ou toxiques, risque hyperbare...

La DPAE vaut demande, auprès du service de santé au travail dont relève l'employeur, de visite médicale pour le salarié embauché.

Article 3.2

Contrat à durée indéterminée

Article 3.2.1

Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 1 mois pour les employés renouvelable une fois, de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres, non renouvelable. Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en

correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 3.2.2

Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée comme suit :

Employés, ouvriers

De la part de l'employeur :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 2 ans : 1 mois.

De la part du salarié :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

Agents de maîtrise

De la part de l'employeur : 2 mois.

De la part du salarié : 2 mois.

Cadres

De la part de l'employeur : 3 mois.

De la part du salarié : 3 mois.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis, conformément à l'article L. 1234-3 du code du travail.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié. Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties, en journée ou en demi-journées. Les salariés devront produire un justificatif. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais En cas de licenciement, l'employé peut quitter son emploi dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité. Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

Article 3.2.3

Indemnité de licenciement

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de 1 an de présence, une indemnité.

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

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

Article 3.2.4

Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement dans le cadre des dispositions légales régissant les départs en retraite.

Il n'y a pas de préavis lorsque le départ à la retraite est à l'initiative du salarié.

Lorsque la mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur, le salarié a le droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis de 1 mois ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis de 1 mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.

Annexe II

Prime d'ancienneté

1. Prime d'ancienneté :

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés, une prime leur est allouée chaque mois après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 % de rémunération minimale garantie après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % de rémunération minimale garantie après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % de rémunération minimale garantie après 5 ans d'ancienneté ;
- 7 % de rémunération minimale garantie après 7 ans d'ancienneté ;
- 10 % de rémunération minimale garantie après 10 ans d'ancienneté.

Article 3.3.1

Conditions de forme du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée revêt un caractère exceptionnel et doit être motivé. Quel que soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;
- la durée totale ou minimale du contrat ;
- son terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ;
- le montant de la rémunération ;
- la période d'essai ;
- en cas de remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats inférieurs à 6 mois, un jour par semaine sans que la durée maximale dépasse 2 semaines ;

- pour les contrats supérieurs à 6 mois, même mode de calcul sans que la durée maximale ne dépasse 1 mois.

Article 3.3.2

Recours aux CDD

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus :

- pour l'exécution de toute tâche précise et non durable, par exemple :
- pour remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu.

Et notamment :

- en cas de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- en cas de suspension de son contrat de travail ;
- en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;
- pour exécuter des travaux saisonniers.
- lorsque les textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoient.
- en cas de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;
- en cas de remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article 3.3.3

Durée du contrat

Le terme du contrat doit en principe être fixé avec précision dès la conclusion. Il s'agit de contrat de date à date.

Le contrat à durée déterminée est renouvelable deux fois.

Dans certains cas précisés ci-dessous, le terme ne peut être fixé à l'avance. Une durée minimale doit figurer cependant dans le contrat écrit :

- remplacement d'un salarié absent ;
- emploi saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

- recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, prévu au 6° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (deux fois au maximum) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;
- la durée de la période de renouvellement ne peut excéder celle de la période initiale ;
- la durée totale des contrats, renouvellements inclus, ne peut excéder la période de 18 mois.

Article 3.3.4

Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article 3.4

Bulletin de salaire

Chaque mois, le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur (R. 3243-1 du code du travail), et notamment :

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ;
- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales et les heures supplémentaires ;
- le décompte des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs prévus à l'article 4.1.3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 3.5

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en main propre et par tous moyens (postal, numérique notamment), un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Ainsi que toutes autres mentions consacrées par le code du travail visant des obligations légales applicables en la matière.

Le certificat de travail doit être remis à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à l'issue du préavis effectué ou non. L'employeur établit et le tient à la disposition du salarié, celui-ci devant venir le chercher.

TITRE IV

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CONGÉS

Article 4.1

Durée du travail

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire 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 ses occupations.

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Ne sont pas des temps de travail effectif, les temps de pause et de restauration lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut librement vaquer à ses occupations.

Article 4.1.1

Heures supplémentaires des salariés à temps plein

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures à laquelle peuvent s'ajouter les heures supplémentaires majorées de 25 % jusqu'à 43 heures par semaine. Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine sont majorées de 50 % et bénéficient du repos compensateur dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 4.1.2

Repos compensateur de remplacement

Principe : après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Modalités d'attribution : par dérogation aux règles fixées à l'article L. 3122-33 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques. Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie. Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

Article 4.1.3

Contingent d'heures supplémentaires

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit à un repos compensateur de 100 % par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés, et de 50 % dans les autres entreprises. Ce repos se cumule avec le paiement des heures et des majorations pour heures supplémentaires.

La contrepartie en repos obligatoire doit donner lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Modalités d'attribution

Les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Le contingent à prendre en compte est le contingent conventionnel de 360 heures.

Article 4.1.4

Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Lorsque les salariés sont tenus de respecter un horaire collectif de travail, l'employeur doit afficher « les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos ».

Article 4.1.5

Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition :

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail le dimanche :

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à 1 jour et demi réparti par accord des parties auxquels s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale :

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;
- repos de 1 demi-journée ou de 1 journée en plus par semaine.

En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence.

Article 4.2

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le code du travail, notamment dans les articles L. 3162-1, L. 3162-2 et L. 3162-3 où il est précisé que :

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail dans la limite de 5 heures par semaine après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. Dans ce cas de dérogation la durée minimale du repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

2° La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

3° Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de 4 heures et 30 minutes. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et 30 minutes, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

4° Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs. Sauf en cas de période d'observation par les jeunes travailleurs en formation.

Est considéré comme du travail de nuit pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Article 4.3

Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Les périodes de travail, au sens des articles L. 3122-2 et suivant du code du travail, entre 5 heures et 6 heures du matin font l'objet d'une majoration de 20 %.

Dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen. »

Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos.

Définition des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui :

- accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa période définie à l'article 1^{er} ;
- accomplit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs ;
- le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur, pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile, à une journée de repos compensateur, puis selon le tableau ci-dessous :

220 à 690	heures	1	jour
691 à 1 150	heures	2	jours
1 151 à 1 380	heures	3	jours
1 381 à 1 610	heures	4	jours
1 611 à 1 840	heures	5	jours
1 841	heures	6	jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Les majorations de salaire prévues par l'article 4.3 de la convention collective nationale pour les périodes comprises entre 21 heures et 6 heures du matin sont maintenues.

À cette majoration s'ajoute une nouvelle majoration de 20 % pour la tranche 21 heures – 22 heures.

Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise. Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

Protection médicale

Modifié par avenant n° 36 du 8 avril 2003 en vigueur à l'extension *BO* conventions collectives 2003-18 étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JORF 15 octobre 2003 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 10 octobre 2003, JORF 21 octobre 2003.

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit : 2 visites par an auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Temps de pause

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 4.4

Jours fériés

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur de 1 demi-journée si possible accolée à 1 jour de repos hebdomadaire. À défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 25 % :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 15 août ;
- 14 juillet ;
- 11 novembre ;
- 1^{er} novembre ;
- 25 décembre.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Article 4.5

1^{er} mai

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1^{er} Mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale à 100 % du salaire de base.

Article 4.6

Congés payés annuels

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, et sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Cette période est portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant son ouverture.

Article 4.7

Congés pour événements familiaux

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

1. Sans condition d'ancienneté :
 - 4 jours pour le mariage du salarié ;
 - 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
 - 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
 - 3 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
 - 5 jours pour le décès d'un enfant ;
 - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
 - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.
2. Après 3 mois d'ancienneté :
 - 3 jours en cas de présélection militaire.

3. Après 6 mois d'ancienneté :

– 1 semaine calendaire en cas de mariage (sur justification présentée 10 jours à l'avance).

4. Congés particuliers :

– la journée défense et citoyenneté ;

– congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;

– congé pour enfant malade ;

– congé de paternité et d'accueil.

Les durées applicables aux congés particuliers sont celles prévues par le code du travail, notamment aux articles L. 3142-16 et L. 1225-61.

Article 4.8.1

Travail à temps partiel. – Définition

Le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue par la loi ou les conventions collectives est un travailleur à temps partiel.

Les règles en matière de travail à temps partiel sont principalement d'ordre public.

Le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ainsi que la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Le contrat devra mentionner les limites dans lesquelles ces heures peuvent être effectuées.

Article 4.8.2

Travail à temps partiel. – Condition de mise en place

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel). Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Cette consultation porte uniquement sur le principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque embauche ou transformation d'un temps plein en temps partiel. Dans les entreprises de 10 salariés maximum, l'inspecteur du travail est simplement informé de l'instauration d'horaires à temps partiel.

L'article L. 3123-15 du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur ayant recours au travail à temps partiel de présenter aux IRP un bilan du travail à temps partiel dont le contenu est prévu à l'article R. 3123-1 du même code.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1. La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2. Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

4. Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

5. La durée de la période d'essai.

Article 4.8.3

Travail à temps partiel. – Condition de variation des horaires à temps partiel

Les horaires à temps partiel varient de deux façons :

- par l’accomplissement d’heures complémentaires dans les limites fixées au contrat. Leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à 35 heures par semaine ;
- par la conclusion d’avenant apportant des modifications individuelles d’horaires (temps plein à certaines périodes de l’année. Temps partiel à d’autres). »

La convention ou l’accord :

1. Détermine le nombre maximal d’avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d’un salarié absent nommément désigné ;
2. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
3. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d’heures.

Article 4.8.4

Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s’appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

L’ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s’il était occupé à temps plein.

Les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d’emploi effectuées à temps partiel et à temps plein.

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (5 semaines).

Par contre l’indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

L’indemnité de congés payés est calculée selon les mêmes règles que si le salarié travaillait à temps plein. Le mode de calcul de l’indemnité doit respecter les dispositions légales en vigueur.

TITRE V

ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

Article 5.1

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d’être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d’indemnisation courent à compter du premier jour d’absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l’exclusion des accidents de trajet. Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d’indemnisation court au-delà de 7 jours d’absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d’une période de paye, 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 des articles D. 1226-1 et D. 1226-2.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 8^e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

Article 5.2

Absence. – Suspension du contrat

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que le cas échéant pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

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.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

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.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 6.1

Formation professionnelle

6.1.1. Dispositions générales

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs doivent s'efforcer de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et règlements en vigueur.

6.1.2. Dispositions particulières concernant

La formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de 300 salariés.

Bénéficiaires

Sont concernés par les dispositions qui suivent les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas déjà bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession.

Conditions d'exercice du stage de formation

Durée du stage de formation : le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Demande de stage de formation

Le représentant du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 3 semaines à compter de la réception de la demande.

Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics. Cet organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en compte de la formation, des frais de déplacement
et maintien de la rémunération des intéressés

Tous les membres du CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés peuvent bénéficier de cette formation. Les dépenses énumérées ci-dessous sont prises en charge par le budget de formation de l'entreprise. Ces dépenses ne doivent pas porter préjudice aux autres formations déjà prévues par le plan de formation de l'entreprise.

Les frais de déplacement : tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation, ou remboursement kilométrique au taux ISICA en vigueur pour les déplacements en voiture ; Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des salariés pendant leur stage de formation.

Article 6.2

Règles particulières concernant le travail des femmes

Les employeurs doivent se conformer, au code du travail et notamment aux dispositions des articles D. 4152-9 et D. 4152-10 relatifs aux travaux interdits aux femmes et aux dispositions de l'article R. 4541-9 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes. Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres de congélation, dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6.3

Hygiène et sécurité

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprise qui sont directement responsables de la non-application de ces mesures. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude de la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Article 6.4

Obligations militaires

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

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit. Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

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

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

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Article 6.5

Régime de retraite complémentaire

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un régime de retraite complémentaire. L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'IGIRS (institution générale interprofessionnelle de retraite des salariés).

Article 6.6

Égalité professionnelle. – Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 sexuelle, 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, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

TITRE VII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DE MAÎTRISE ET AUX CADRES

Article 7.1

Domaine d'application

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définies dans les classifications. Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 7.2

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusive-ment, le délai de prévenance réciproque est de 8 jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée.

Article 7.3

Engagement

Tout engagement peut être confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié ;
- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de 15 jours. À l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Article 7.4

Formation et information

Conformément à la législation en vigueur, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan de formation et du congé-formation.

Article 7.5

Modification de contrat

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7.3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire ainsi que les éventuelles modifications substantielles ou essentielles de la durée du travail.

Article 7.6

Régime complémentaire de retraite

Tout salarié relevant de la classification « cadre » de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la Caisse générale de retraite des cadres par répartition. Le taux minimum de la cotisation est de 12 % sur la tranche B ou T2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié.

Article 7.7

Indemnité de licenciement

Agents de maîtrise :

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de 65 ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 10 ans révolus :
 - 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans :
 - 3/10 de mois par année de présence.

Cadres :

- pour la tranche de 0 à 10 ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 3/10 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder 6 mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des 12 mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des 12 derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 %.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

Fait à Rungis, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)