2018/38 6 octobre 2018

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre
Direction de l'information légale et administrative

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère du travail
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/38 DU 6 OCTOBRE 2018

Pages

Ministère du travail..... 1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation ..... (*)

(*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 38.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Bâtiment (ouvriers [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant du 7 mars 2018 portant révision de la convention collective nationale 4

Bâtiment (ouvriers [entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant du 7 mars 2018 portant révision de la convention collective nationale 57

Bâtiment (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 3 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 108

Bâtiment (ETAM) : avenant n° 4 du 7 mars 2018 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires 110

Bâtiment et travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres) : avenant n° 2 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi 112

Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Île-de-France]) : accord n° 52 du 23 janvier 2018 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2018 (Île-de-France) ... 114

Cinéma (production) : avenant du 22 juin 2018 portant révision des salaires des artistes-interprètes 117

Déchet : avenant n° 58 du 24 mai 2018 à l'avenant n° 53 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public 121

Dentaires (négoce en fournitures) : accord du 26 avril 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 123

Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : avenant du 21 juin 2018 à l'accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI 125

Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 63 du 26 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux 126

Maisons d'étudiants : avenant n° 65 du 12 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI 140

Métallurgie (Alpes-Maritimes) : avenant du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2018 145

Métallurgie (Ardennes) : accord du 16 mai 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances pour l'année 2018 151

Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 29 juin 2018 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles minimales garanties et aux primes pour l'année 2018 155

Notariat : accord du 14 juin 2018 relatif au télétravail 159

Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM]) : avenants n° 38 et 39 du 4 avril 2018 relatifs à la prime de panier de nuit au 1er juin 2018 176

Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 8 du 4 avril 2018 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte, au 1er juin 2018 178

Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 10 du 4 avril 2018 à l'accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er juin 2018 181

Photographie (professions) : accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 185

Photographie (professions) : avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018 188

Portage de presse : avenant du 30 janvier 2018 relatif à la rémunération minimale nationale au 1er février 2018 190

Ports de plaisance : accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018 192

Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : accord du 5 juillet 2018 relatif au maintien d'une contribution conventionnelle supplémentaire 197

Propreté (entreprises) : avenant n° 1 du 18 avril 2018 à l'accord sur le financement du fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE) du 14 septembre 1999 (annexe 3 à la CCN) 200

Radiodiffusion : accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels 202

Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 1 du 7 mars 2018 à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire 205

Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 05-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire 206

Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 06-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire 215

Viandes (industrie et commerces en gros) : avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la convention collective nationale 224

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

AVENANT DU 7 MARS 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : *ASET1850929M*
IDCC : *1596*

Entre :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE [1] ;

SCOP BTP [1],

D'une part, et

CFDT FNSCB ;

FO BTP ;

UFIC-UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Compte tenu de la mobilité inhérente à l'activité et au lieu de travail des salariés, le secteur du bâtiment connaît de réelles spécificités que les partenaires sociaux du bâtiment ont entendu prendre en compte à travers des règles communes applicables par tous.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont ainsi depuis toujours construit un socle général de règles propres à l'ensemble des ouvriers, intégrant les spécificités des métiers du bâtiment.

(1) Signataires initiaux des accords antérieurs.

La profession s'est structurée, historiquement, autour de l'élaboration de 2 conventions collectives nationales ouvriers et de règles tenant compte, notamment, de ses caractéristiques et spécificités :

– régimes de petits et grands déplacements ;

– négociation régionale [1] des salaires minimaux et des indemnités de petits déplacements ;

– contrat à durée indéterminée de chantier et licenciement pour fin de chantier ;

– gestion dédiée des congés payés ;

– indemnisation des arrêts de travail dus aux intempéries ;

– régime de retraite complémentaire et de prévoyance ;

– épargne salariale,

– indemnisation des maîtres d'apprentissage…

Dans un esprit de mutualisation, elle s'est également structurée à travers la mise en place d'organismes permettant la mise en commun de moyens au service du plus grand nombre.

Par la présente convention, les parties signataires réaffirment leur volonté de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, et leur attachement à la négociation de conventions collectives de branche au plan national, tout en reconnaissant l'intérêt des entreprises à mettre en œuvre une organisation du travail adaptée à leur réalité.

Par ailleurs, afin de répondre à la démarche de restructuration des branches, engagée par :

– la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

– et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au niveau national ont entrepris un important travail portant sur la structure des 2 conventions collectives nationales des ouvriers, en particulier la présente convention, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La présente convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale entendent réaffirmer leur attachement à l'existence d'un dialogue social vivant au niveau local, permettant de prendre en compte la diversité des réalités économiques dans la détermination des éléments salariaux minimaux et de l'indemnisation des déplacements propres au secteur.

De plus, soucieuses de préserver certaines spécificités locales auxquelles sont attachés les employeurs et les ouvriers concernés, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de certaines régions, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont par ailleurs demandé à celles-ci de conclure, le cas échéant, les avenants relatifs à ces spécificités, et ce en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I-5 de la présente convention.

Il en est de même, dans le cadre de cette restructuration, afin que les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national reprennent dans des avenants spécialement dédiés,

– les montants en vigueur des salaires mensuels minimaux ;

– les montants en vigueur des indemnités de petits déplacements ;

(1) Ou, exceptionnellement, départementale. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

– et les montants en vigueur de l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé, des ouvriers du bâtiment, pour la région considérée, et concluent à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément aux articles I-3 et I-4 de la présente convention, les négociations sur ces thèmes demeurant au niveau local.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel [(1)], selon les régions concernées, ces barèmes de salaires minimaux, d'indemnités de petits déplacements et d'indemnité de maître d'apprentissage confirmé peuvent être transcrits dans le périmètre géographique de la nouvelle région, mais avec des montants différents selon le périmètre des anciennes régions administratives, le cas échéant avec un objectif de convergence déterminé dans le temps.

Les parties signataires, étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment remplir ainsi l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau pour engager au plus tôt, dans les 3 mois, une négociation afin de mettre en place formellement la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail et d'en fixer l'agenda social. Elles considèrent que la présente négociation s'inscrit d'ores et déjà dans ce cadre.

La présente convention collective est conclue en application des articles L. 2232-5 et suivants.

TITRE I[ER]

STRUCTURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Article I-1

Champ d'application

I-11. La présente convention collective règle en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, les rapports de travail entre :

– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa I-12 ci-dessous, visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 [(2)] ;
– d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité bâtiment sur le territoire de la France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain, à l'exclusion des DOM-TOM.

La présente convention s'applique aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles, sous réserve des dispositions particulières figurant au titre XIII (dispositions particulières aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles).

I-12. Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE/NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

(2) Dont les articles 1 à 5 sont joints en annexe I à la présente convention.

Activités visées :

2106. CONSTRUCTION MÉTALLIQUE

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (x).

2403. FABRICATION ET INSTALLATION DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

Sont visées :

– les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (x).

5510. TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT DES TERRES ET DES EAUX, VOIRIE, PARCS ET JARDINS

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins.

Ne sont pas visées les entreprises paysagistes affiliées au régime agricole de protection sociale.

5512. TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GÉNÉRALE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

5520. ENTREPRISES DE FORAGES, SONDAGES FONDATIONS SPÉCIALES

Sont visées dans cette rubrique :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ainsi que :
– les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
– les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
– les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

5530. CONSTRUCTION D'OSSATURES AUTRE QUE MÉTALLIQUES

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

5531. INSTALLATIONS INDUSTRIELLES, MONTAGE-LEVAGE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :
– les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
– les entreprises de construction de cheminées d'usine.

5540. INSTALLATION ÉLECTRIQUE

À l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

– les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment) ;
– pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
– les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
– les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
– les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

5550. CONSTRUCTION INDUSTRIALISÉE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (x).

5560. MAÇONNERIE ET TRAVAUX COURANTS DE BÉTON ARMÉ

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

5570. GÉNIE CLIMATIQUE

Sont visées :

– les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
– les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
– les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
– les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

5571. MENUISERIE – SERRURERIE

À l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

– les entreprises de charpente en bois ;
– les entreprises d'installation de cuisines ;

– les entreprises d'aménagements de placards ;
– les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
– les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
– les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
– les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (x) ;
– les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
– les entreprises de pose de clôtures ;
– les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (x) (balcons, rampes d'escalier, grilles…) ;
– les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (x).

5572. COUVERTURE-PLOMBERIE, INSTALLATIONS SANITAIRES

Sont visées :
– les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installations de chauffage) ;
– les entreprises de couverture en tous matériaux ;
– les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
– les entreprises d'étanchéité.

5573. AMÉNAGEMENTS – FINITIONS

Sont notamment visées :
– les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
– les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
– les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
– les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
– les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
– les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques…) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (x) ;
– les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
– les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines…) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (x) ;
– les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
– les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

8708. SERVICES DE NETTOYAGE

Sont visées :
– pour partie, les entreprises de ramonage.

(X). CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise… (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, du comité social et économique, s'il en existe.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord du comité social et économique, s'il en existe, entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective nationale.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques.

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

2107. MENUISERIE MÉTALLIQUE DE BÂTIMENT.

Toutefois, l'extension de la présente convention collective nationale ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

Article I-2

Structure de la convention collective

Les dispositions des titres II à XIV de la présente convention collective constituent la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment applicable aux employeurs et aux ouvriers visés à l'article I-11.

Des avenants territoriaux sont conclus en complément à l'échelon régional [(1)], pour traiter des matières visées aux articles I-3, I-4 et I-5.

Article I-3

Salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont établis conformément à l'article 8 du titre XII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales [(2)] adhérentes aux organisations nationales représentatives au plan national se réunissent au moins 1 fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux et négocier le montant de ces salaires minimaux en conséquence.

De plus, elles se réunissent dans les 3 mois lorsque le salaire minimal correspondant au niveau I position 1 de la classification des ouvriers prévue au titre XII de la présente convention devient inférieur au montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article I-4

Indemnités de petits déplacements

Les montants des indemnités de petits déplacements sont établis conformément au chapitre VIII-I du titre VIII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales [(2)] adhérentes aux organisations nationales représentatives au plan national se réunissent au moins 1 fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les montants de ces indemnités.

Article I-5

Spécificités territoriales

Des avenants conclus à l'échelon régional [(1)] peuvent traiter d'avantages ou de dispositifs spécifiques s'appliquant aux employeurs visés à l'article I-1 exerçant leur activité dans la région ou le département concerné.

---

(1) Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

(2) Ou, exceptionnellement, départementales. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Article I-6

Procédure de conciliation

I-61. Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Dans le cadre de la commission prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire.

I-62. Commissions régionales de conciliation

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application d'avenants territoriaux sont examinés par des commissions régionales ayant une composition analogue à la commission nationale.

Ces commissions doivent se réunir dans un délai maximum de 5 jours ouvrables qui suit celui où elles ont été saisies du différend.

Article I-7

Négociation d'entreprise

Les entreprises peuvent conclure des accords, selon les modalités et dans les domaines prévus par la législation en vigueur, en particulier pour adapter l'organisation du travail à leurs contraintes.

Dans tous les cas, la négociation doit respecter les principes suivants :

– communication des informations utiles à la négociation aux membres de la délégation salariale ;
– communication aux membres de la délégation salariale, par l'employeur, du projet issu de la négociation ou, en cas de négociation conformément aux articles L. 2232-21 ou 2232-23 du code du travail, du projet élaboré par l'employeur ;
– application d'un délai de réflexion de 15 jours au minimum entre la communication du projet d'accord et sa signature par la délégation salariale. En cas d'application des articles L. 2232-21 ou L. 2232-23 précités, un délai de 15 jours s'applique avant l'organisation du référendum.

TITRE II

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article II-1

Règles générales

II-11. Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins de recrutement auprès de Pôle emploi ou de toute association ou organisme habilité pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauche directe.

II-12. Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein, dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 8261-1 du code du

travail ou en violation de son obligation de non-concurrence. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations ou en violation de son obligation de non-concurrence.

II-13. Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur le chantier, à défaut d'autre stipulation.

Pour des raisons tant économiques que sociales, il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi, au sein des entreprises, soit assurée dans toute la mesure du possible.

Il est donc souhaitable que les entreprises conçoivent la gestion prévisionnelle de l'emploi non pas à l'échelon du chantier mais à l'échelon le plus élevé de l'entreprise, compatible avec les impératifs géographiques.

De façon pratique, il y a lieu de ne pas procéder systématiquement au licenciement des salariés à la fin d'un chantier, si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient, dans ce cas, de les affecter sur ces autres chantiers de l'entreprise.

Article II-2

Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable

Au cas où une épreuve préalable est exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré aux taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre XII de la présente convention.

Article II-3

Lettre d'engagement

Au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'embauche, l'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

– le nom, la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que son numéro de code APE/NAF et le numéro d'inscription à l'URSSAF ou à la mutualité sociale agricole ;

– le nom de l'intéressé, la date de son embauche, son emploi, sa qualification, son coefficient hiérarchique ;

– la convention collective applicable ;

– la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article II-4 ;

– le montant de son salaire mensuel, l'horaire de travail hebdomadaire de référence correspondant et son taux de salaire horaire ;

– le mode de déduction pour une heure de travail non effectuée ;

– l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail ;

– le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;

– le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être paraphé et signé par les 2 parties.

Dès l'embauche, pour les salariés concernés, l'employeur fait la demande de carte d'identification professionnelle du BTP, sur le site dédié. Dans l'attente de sa réception, il remet l'attestation provisoire au salarié.

Article II-4

Période d'essai

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauche définitive d'un ouvrier n'est confirmée qu'à l'expiration de la période d'essai.

Cette période ne peut excéder 2 mois.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré aux taux mentionnés sur la lettre visée à l'article II-3, qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre XII de la présente convention. L'ouvrier bénéficie également des dispositions du titre VIII, en fonction de sa situation de travail.

Article II-5

Emploi de personnel temporaire

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article II-6

Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article II-7

Égalité de traitement entre ouvriers français et étrangers

Sans préjudice de l'application des dispositions du titre II du livre II de la 5e partie du code du travail, les employeurs du bâtiment assureront l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

TITRE III

DURÉE DU TRAVAIL

Chapitre III-1

Horaires de travail

Article III-11

Horaire collectif. – Affichage

Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des services, des chantiers ou des ateliers.

Ils doivent être affichés sur les lieux où travaillent de façon continue plus de 5 ouvriers.

Article III-12

Consultation du comité social et économique

Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions du titre III et du titre V, chapitre V-2, de la présente convention, l'avis préalable du comité social et économique, s'il en existe [(1)], est demandé, après délibération.

Lors de celle-ci, qui a lieu en principe 1 fois par an, les employeurs doivent indiquer le ou les horaires hebdomadaires de travail envisagés, en précisant le choix du 2e jour de repos hebdomadaire, soit pour l'ensemble du personnel, soit pour la partie du personnel qui prendra ce jour de repos le samedi, l'autre partie le prenant le lundi ; mais dans ce dernier cas, la liste du personnel travaillant le samedi ou le lundi est fixée en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des ouvriers concernés.

L'avis du comité social et économique est également demandé :

– sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article III-13 de la présente convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ;

– en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. III-23 de la présente convention) ;

– en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. III-27 de la présente convention) ;

– sur l'ordre des départs en congé.

Lors de cette consultation annuelle, les employeurs indiquent également les dates prévisibles de prise de congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement.

Toutes ces informations sont données à titre indicatif et les modifications éventuelles de ces dispositions en cours d'année doivent faire l'objet également d'une consultation du comité social et économique.

Après une première année de mise en application, lors de l'établissement d'une programmation indicative pour la 2e année, les employeurs présentent au comité social et économique le bilan de ce qui a été effectué dans l'entreprise à partir de la 1re programmation indicative, notamment en ce qui concerne les conséquences sur l'emploi.

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

Article III-13

Contingent d'heures supplémentaires

La durée légale du travail effectif des ouvriers du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

(1) Ou, le cas échéant, conseil d'entreprise. Cette précision vaut pour toutes les fois où, dans la présente convention, la consultation du comité social et économique (CSE) est requise. Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le CSE ou le conseil d'entreprise, jusqu'au 31 décembre 2019, pour l'application de toutes les dispositions de cette convention mentionnant la consultation du CSE, doivent être consultés, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, selon la rédaction antérieure.

Article III-14

Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que des travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'avis du comité social et économique, s'il en existe.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit aux majorations visées à l'article III-17 ainsi qu'à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de 2 mois suivant la date à laquelle il aura été acquis. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour le droit à congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article III-15 ci-dessous, sauf dérogation conformément à la législation en vigueur.

Article III-15

Durées maximales du travail

Sauf dérogations éventuelles, conformément à la législation en vigueur, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

– la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;

– la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;

– la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 46 heures ;

– la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article III-16

Définition de la durée du travail

Sous réserve des dispositions légales, la durée du travail dont il est question dans la présente convention se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et déshabillage, de casse-croûte et de trajet.

Article III-17

Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

– 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;

– 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Dans tous les cas, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Article III-18

Équivalences et dérogations permanentes

Les équivalences prévues par l'article 5, 9°, du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret, dont les dispositions concernées figurent en annexe II restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article III-13, mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article III-17 ci-dessus.

Chapitre III-2

Organisation du travail

Article III-21

Semaine de travail en 5 jours

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment est fixée au maximum à 5 jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi sauf :

– en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents de sécurité ;

– en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières suivantes :

– travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article III-23 ;

– mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article III-25 du présent titre.

Lorsqu'un des 2 jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1er Mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Article III-22

Exceptions à la semaine de travail en 5 jours

Pour des raisons impératives telles que, par exemple, des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi) totalement ou partiellement mais elles devront alors obligatoirement, sauf dans le cas de récupération du chômage intempéries, les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article IV-2 de la présente convention.

Toutefois, pour des raisons impératives liées au caractère particulier de l'activité professionnelle, les entreprises d'installation de stands et d'expositions pourront faire travailler leurs ouvriers pendant 6 jours consécutifs, mais elles devront alors obligatoirement les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées au-delà du 5e jour de travail consécutif. Le repos compensateur acquis par un ouvrier d'une entreprise d'installation de stands ou d'expositions devra être pris dans un délai aussi proche que possible de la date suivant laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis. Il devra, en tout état de cause, être pris dans un délai maximum de 6 mois.

Article III-23

Équipes successives. – Équipes chevauchantes

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, le travail peut être organisé soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, dans un délai minimal de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

Suivant les mêmes principes, l'horaire de travail peut être aménagé pour le personnel affecté à des activités de maintenance, d'entretien ou de dépannage.

Article III-24

Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des ouvriers, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article III-25

Équipes de suppléance de fin de semaine

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ouvriers qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

Article III-26

Horaires à temps partiel

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation.

Article III-27

Aménagement du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe III de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (JO du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (JO du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO du 29 mai 2004).

Article III-28

Récupération des heures perdues pour intempéries

Les heures de travail perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord. Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires telles que prévues à l'article III-17.

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées peuvent, à titre de compensation, être récu-

pérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 35e heure hebdomadaire donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Article III-29

Cas des chefs d'équipe

L'application des dispositions du titre III de la présente convention ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

Ainsi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener les chefs d'équipe à dépasser la durée habituelle de l'exercice de leurs fonctions ni à les obliger à être présents en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

Article III-30

Travaux particuliers

Les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient, suivant le cas, d'une ou plusieurs interruptions quotidiennes de travail égales à 10 % du temps de travail pénible effectué.

Cette interruption est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Les travaux concernés sont :

- travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines, à une hauteur supérieures à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;
- travaux sur échafaudages volants ;
- travaux dans plus de 25 centimètres d'eau ;
- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton ;
- travaux effectués dans des vapeurs d'acides ;
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisances ;
- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;
- travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :
  - ou bien est supérieure à 45 °C ;
  - ou bien est supérieure à 35 °C et accuse une différence de 20 °C par rapport à la température extérieure,
- travaux avec le port d'un masque.

Article III-31

Travail de nuit habituel

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de bâtiment, notamment en matière de maintenance – exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

III-311. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ouvrier accomplissant au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-15 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

III-312. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ouvriers que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il en existe, sera consulté sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

III-313. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles III-23 et III-25 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ouvriers de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-7 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées aux articles L. 3122-7 et 3122-18 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ouvrier concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 3122-3 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ouvriers de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 3122-7, notamment la maintenance, l'exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

III-314. Les ouvriers travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage entre 21 heures et 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage entre 21 heures et 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles III-23 et III-25. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions de la contrepartie obligatoire en repos visée à l'article L. 3121-37 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

III-315. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles III-23 et III-25.

III-316. Les ouvriers travaillant habituellement de nuit bénéficieront obligatoirement des garanties suivantes :

– transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
– indemnité de repas ;
– pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ouvrier de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ouvrier le nombre de nuits ou à diminuer la durée du travail de nuit et éviter les situations de travail isolé.

III-317. Les ouvriers travaillant la nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé ainsi que des garanties définies aux articles L. 3122-12 et 3122-13 du code du travail.

III-318. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ouvrière de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail.

III-319. Les ouvriers de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité social et économique, s'il en existe, au cours de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail.

III-320. Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ouvrier à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ouvrier d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux ouvriers travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

III-321. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article IV-14, ni de l'article IV-15, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe.

TITRE IV

RÉMUNÉRATION

Article IV-1

Salaire mensuel

IV-11. Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle au titre de la pénibilité, de risque ou de travaux particuliers ne leur est due, en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre, sous réserve des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail.

Sous réserve des dispositions des alinéas IV-22 et IV-23 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

IV-12. La rémunération des ouvriers du bâtiment est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Le salaire mensuel est calculé sur la base d'un nombre d'heures mensuel moyen correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence, en multipliant le taux horaire par la formule : horaire hebdomadaire × 52/12. Pour chaque entreprise ou établissement, l'horaire de travail hebdomadaire de référence est choisi, après consultation du comité social et économique, s'il en existe

Pour un horaire de travail de référence de 35 heures par semaine, le salaire mensuel de l'ouvrier est déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif par 151,67 heures, résultant de la formule 35 × 52/12 [(1)].

(1) Ce qui revient à un salaire mensuel calculé sur 4,33 semaines (52 semaines/12 mois = 4,33).

IV-13. Au salaire mensuel ainsi défini s'ajoutent, le cas échéant :

1. La rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires applicables en vertu des dispositions du titre III.

2. Les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés prévues aux articles IV-14 et IV-15.

IV-14. Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ouvrier est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

Les majorations pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas entre elles ni avec les majorations pour heures supplémentaires. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Ces dispositions ne sont pas applicables, notamment, aux ouvriers travaillant habituellement à des activités de maintenance, entretien, dépannage ou soumis à astreinte, pour lesquels le contrat de travail règle la situation particulière, ni aux travaux programmés de nuit visés à l'article IV-15.

IV-15. Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, pour assurer la continuité des activités de l'entreprise ou pour répondre aux exigences de réalisation de marchés, d'une durée supérieure à 3 jours calendaires, les heures effectuées de 20 heures à 6 heures sont majorées de 25 %.

Article IV-2

Déduction des heures non travaillées

IV-21. Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa IV-22 ci-dessous sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement pour le mois considéré [(1)].

IV-22. Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle selon les dispositions du titre V, chapitre V-I de la présente convention, ne donnent pas lieu à déduction.

En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité est, le cas échéant, versée aux ouvriers, pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées le jour de l'absence, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

IV-23. Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :
– les heures perdues par suite d'activité partielle, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;
– les heures perdues par suite de chômage intempéries, conformément à la réglementation en vigueur ;
– les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI.

(1) En pratique, la rémunération d'un mois incomplètement travaillé s'établit de la façon suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel de base} \times \text{nombre d'heures effectivement travaillées par l'ouvrier}}{\text{nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement pour le mois considéré complet.}}$$

Les heures rémunérées comme du travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

Article IV-3

Travail au rendement, aux pièces, à tâches, au métré, etc.

En cas de travail au rendement, les principes suivants doivent être respectés :

a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé, en application du titre XII de la présente convention ;

b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;

c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes ci-dessus.

d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;

e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;

f) Les conditions précises doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les 2 parties avant le commencement de ce travail.

Article IV-4

Bulletin de paie

Le bulletin de paie mensuel est, soit délivré à chaque ouvrier sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ouvrier à l'entreprise. Sauf opposition de celui-ci, il peut également être remis sous forme électronique, dans les conditions prévues par la législation.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

a) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement, son code APE/NAF, son numéro SIRET ;

b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;

c) Le taux horaire de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ; sauf convention de forfait expressément convenue, les heures supplémentaires figurent sur une ou plusieurs lignes spécifiques, selon leur taux de majoration ;

d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc. ;

e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales ;

f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire.

g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ; le cas échéant, le montant des versements au titre de la prise en charge des frais de transports publics ou de frais de transports personnels ;

h) Le montant de la rémunération nette ;

i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j) La date du paiement de la rémunération ;

k) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;

l) Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération brute ;

m) Le décompte des heures supplémentaires, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos et du délai de prise de celui-ci, en application des articles D. 3121-18 à D. 3121-23 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;

n) L'intitulé de la présente convention ;

o) La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr ;

p) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;

Le cas échéant, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par le salarié au cours du mois ainsi que la compensation correspondante est remis, en fin de mois, au salarié.

Article IV-5

Paie

La paie est effectuée, chaque mois :

– soit par chèque barré remis à l'ouvrier ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;

– soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ouvrier à l'entreprise.

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 3241-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande. La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail. Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. La paie est faite au moins 1 fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

Article IV-6

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires, en application de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'en faire une priorité, pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps.

Lorsque de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés à leur niveau, les parties signataires recommandent aux entreprises de conduire chez elles une politique de rémunération tendant à réduire ces écarts. Cette politique devra en conséquence porter une attention particulière

à la situation salariale des femmes lors de leur embauche ainsi qu'à l'évolution de leur salaire à leur retour de congé de maternité et d'adoption.

En application de l'article L. 2242-8 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 2242-5 du même code.

TITRE V

JOURS FÉRIÉS. – AUTORISATIONS D'ABSENCE. – CONGÉS PAYÉS

Chapitre V-1

Jours fériés. – autorisations d'absence

Article V-11

Jours fériés

V-111. Les jours fériés désignés à l'article L. 3133-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai.

V-112. Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa V-111 tombent pendant une période de chômage intempéries ou pendant le congé payé.

V-113. Sous réserve des dispositions légales particulières à la journée du 1er mai et de celles de l'alinéa précédent, aucun paiement n'est dû aux ouvriers ne totalisant pas 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf si ceux-ci :

– peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 5424-11 du code du travail ;
– ont accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ou absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié ou commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

V-114. Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article L. 3121-50 du code du travail.

Article V-12

Autorisation d'absence

V-121. Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers pour :

1. Se marier ou conclure un Pacs :	4 jours
2. Assister au mariage d'un de leurs enfants :	1 jour
3. Assister aux obsèques de leur conjoint marié ou pacsé ou concubin :	3 jours
4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants :	5 jours
5. Assister aux obsèques de leur père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur. :	3 jours
6. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents, d'un de leurs beaux-frères, d'une de leurs belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants :	1 jour
7. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption :	3 jours

Ces jours d'absences ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 1225-17 et L. 1225-28 du code du travail.

8. L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : ..... 2 jours

9. Participer à l'appel de préparation à la défense : ..... 1 jour

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel.

Article V-13

Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa IV-22.

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté à la date de la visite – de 1 an dans l'entreprise ou de 5 dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics.

Les frais de ces visites médicales périodiques sont remboursés sur justificatifs par l'entreprise aux intéressés.

Article V-14

Autres congés

Si les conditions en sont remplies, le salarié peut, le cas échéant, bénéficier des dispositions légales relatives aux congés suivants : congés de solidarité familiale, de proche aidant, sabbatique, mutualiste de formation, de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, pour catastrophe naturelle, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de représentation, de solidarité internationale, pour acquisition de la nationalité, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-6 et suivants.

Chapitre V-2

Congés payés

Article V-21

Prise des congés payés

La période des congés payés est fixée à la période allant du 1er mai au 30 avril.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur selon la procédure définie à l'article III-12 de la présente convention sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, 2 mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

Un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

Article V-22

Durée des congés payés

Les ouvriers des entreprises du bâtiment ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 3141-5

du code du travail (150 heures de travail étant équivalentes à 1 mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

Article V-23

Fractionnement des congés payés

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales mais, en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins 2 semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

Article V-24

Indemnité de congés payés

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé est le quotient du montant de la dernière paye normale et complète versée à l'ouvrier dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

L'indemnité afférente au congé est, soit le produit du 10e du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence, le montant le plus favorable devant être retenu.

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale, reçoivent, en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté (1).

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés payés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics est porté à 195 heures à partir de l'année de référence du 1er avril 1982 au 31 mars 1983.

Article V-25

Prime de vacances

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Toutefois, cette règle des 1 675 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions ci-dessus.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pas pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

(1) Soit pour 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, une indemnité équivalente à 2 jours de congé ; pour 25 ans, 4 jours ; pour 30 ans, 6 jours.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

Article V-26

Cinquième semaine de congés payés

La 5e semaine de congés est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et le comité social et économique, s'il en existe ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la 5e semaine de congés, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces 5 jours ouvrés être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

Pour permettre aux caisses de congés payés de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs du bâtiment doivent transmettre à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires, et notamment l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

À défaut d'accord, la 5e semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (art. L. 3141-23 du code du travail).

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent chapitre relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement au 1er mars 1982, date de mise en application de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail.

TITRE VI

MALADIE – ACCIDENT – MATERNITÉ

Chapitre VI-1

Arrêt de travail pour maladie ou accident

Article VI-11

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

VI-111. Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

VI-112. Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par les articles L. 1226-7 à L. 1226-9 du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.

Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

– soit 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;

– soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché, si celle-ci survient avant l'expiration de ces 3 mois.

La mention en est faite sur la lettre de licenciement.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

VI-113. Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels dépassant 3 mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant 3 jours avant la date prévue pour son retour.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues au présent titre, jusqu'à son rétablissement ou au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

Article VI-12

Indemnisation des arrêts de travail

VI-121. En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail :

– pour les jeunes ouvriers âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat, de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

– pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans :

  – soit de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

  – soit de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 3 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, dans les 10 dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

VI-122. Pour l'application des dispositions de l'alinéa VI-121, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

VI-123. Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-121 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

VI-124. Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

– avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'alinéa VI-11 ;

– justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

Article VI-13

Modalités d'indemnisation

VI-131. L'indemnité est versée après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

VI-132. L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Le montant total de l'indemnité ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ouvrier s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ouvrier concerné.

VI-133. L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés) :

1. Pour un accident ou une maladie non professionnels :

– jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa VI-131 ;

– jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au 90e jour inclus de l'arrêt de travail.

2. Pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnels :

– pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :

  – jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé du 1er au 15e jour d'arrêt ;

  – jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au 30e jour inclus de l'arrêt de travail ;

– pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :

  – jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er au 90e jour de l'arrêt de travail.

3. Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

– pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa VI-131 ;

– pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er jour au 90e jour d'arrêt.

Tableau 1 : accident ou maladie non professionnels

PÉRIODE INDEMNISÉE À	DÉLAI DE CARENCE 3 JOURS
100 % (pendant 45 jours)	du 4e au 48e jour inclus d'arrêt de travail
75 % (jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail)	du 49e au 90e jour inclus d'arrêt de travail

Tableau 2 : accident du travail ou maladie professionnelle

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	PÉRIODE INDEMNISÉE À :
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	90 %, du 1er au 15e jour inclus d'arrêt de travail.
	100 %, du 16e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours	100 % du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail

Tableau 3 : accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	DÉLAI DE CARENCE	PÉRIODE INDEMNISÉE À :
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	3 jours	100 %, du 4e au 30e jour inclus d'arrêt de travail
Arrêt supérieur à 30 jours	–	100 %, du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail

Article VI-14

Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa VI-133.

Il en résulte notamment que l'indemnisation ne peut en aucun cas excéder 90 jours au cours d'une même année civile.

Article VI-15

Principe d'indemnisation

Les entreprises du bâtiment peuvent souscrire un contrat d'assurance pour assurer leurs obligations d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, telles que prévues par le présent titre.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un tel contrat sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'alinéa VI-121 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Chapitre VI-2

Maternité

Article VI-21

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

À partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Article VI-22

Indemnisation du congé maternité

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-121 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressés – déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance – pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après la date de celui-ci.

Article VI-23

Paternité et accueil de l'enfant

Les ouvriers prenant un congé de paternité et d'accueil de l'enfant perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail, conformément à l'article L. 331-8 du code de sécurité sociale.

TITRE VII

LIBERTÉ D'OPINION, DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article VII-1

Droit syndical et liberté d'opinion. – Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

– à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

– à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, ni d'aucun des critères mentionnés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 modifiée,

pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

– les opinions des ouvriers ;

– leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

– le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties signataires conteste le motif de licenciement d'un ouvrier comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les 2 parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ouvriers peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article VII-2

Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ouvriers aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absences, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Article VII-3

Participation aux commissions paritaires nationales

VII-31. Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations nationales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment bénéficieront d'une autorisation d'absence s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion, précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins 2 jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif. Elles ne donneront pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

VII-32. Les frais engagés par les salariés visés à l'alinéa VII-31 ci-dessus seront indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Les frais de transport (aller/retour) entre la ville du lieu de travail et Paris seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF en 2e classe, majoré, le cas échéant, des suppléments tarifaires ;

b) Les frais de repas seront indemnisés par réunion sur une base forfaitaire fixée annuellement.

VII-33. Le nombre de salariés d'entreprises pouvant bénéficier du présent article est fixé à 2 par organisation syndicale représentative au plan national.

VII-34. Les dispositions des alinéas VII-31, VII-32 et VII-33 ci-dessus engagent toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

VII-35. Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées, dans le cadre des travaux de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article VII-4

Participation aux négociations et commissions paritaires régionales (1)

VII-41. Chaque fois que des ouvriers seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales régionales (1) adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

VII-42. Tout ou partie des dispositions de l'article VII-3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional (1).

VII-43. Les désignations des représentants de salariés au sein de ces commissions sont faites par le niveau national.

En outre, la participation des salariés siégeant dans les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) est régie par l'accord du 13 juillet 2004 « Emploi. – Formation.

(1) Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des avenants territoriaux, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

– Qualification : missions, organisation, fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics ».

Article VII-5

Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels nationaux ou locaux. Les désignations des représentants de salariés au sein de ces organismes sont faites par le niveau national.

La participation de ces organisations à la gestion des organismes paritaires professionnels nationaux est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexe IV.

Article VII-6

Comité social et économique

La représentation des ouvriers par le comité social et économique est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La direction doit afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Article VII-7

Représentation syndicale

En cas de litige grave, tout ouvrier pourra se faire accompagner d'un délégué syndical qui, sur sa demande, sera reçu par l'employeur en présence d'un représentant du syndicat auquel ce dernier appartiendra. Cette demande devra être formulée par écrit au moins 24 heures à l'avance et faire mention de son objet.

Article VII-8

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

VII-81. Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales, dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche du bâtiment, doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

VII-82. Tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales telles que mentionnées ci-dessus, pourra, s'il en fait la demande, bénéficier d'un entretien au moins 1 fois par an pour évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle, qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que son évolution professionnelle.

VII-83. Ces dispositions ont un caractère obligatoire au sens de l'article L. 2253-2 du code du travail et prévalent, en conséquence, sur tout accord d'entreprise.

TITRE VIII

DÉPLACEMENTS

CHAPITRE IER

PETITS DÉPLACEMENTS

Article VIII-11

Objet des indemnités de petits déplacements

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les 3 indemnités professionnelles suivantes :

– indemnité de repas ;

– indemnité de frais de transport ;

– indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue.

Article VIII-12

Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues au chapitre Ier du présent titre, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir après la journée de travail.

Sont considérés comme ouvriers non sédentaires du bâtiment ceux qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

Les indemnités de petits déplacements instituées par le chapitre Ier du présent titre ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-II. L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre II ci-dessous bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Article VIII-13

Zones concentriques

Il est institué un système de zones concentriques dont les limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

Le nombre de zones concentriques, permettant de déterminer les indemnités dues, est de 5. La première zone est définie par une limite de 10 kilomètres, mesurée selon les modalités prévues ci-dessus, dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 ci-dessous.

Des adaptations aux alinéas précédents peuvent être toutefois adoptées par avenant régional ou départemental, notamment par la division en 2 de la 1re zone, pour tenir compte de certaines particularités géographiques, spécialement dans les zones montagneuses ou littorales, ou à forte concentration urbaine.

À chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs limites de zones passent à l'intérieur du chantier, la zone prise en considération est celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable, pour le cas où il travaille sur 2 zones.

Article VIII-14

Point de départ des petits déplacements

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus, pour les salariés embauchés sur le chantier, le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Dans les autres cas et sous réserve des dispositions relatives au grand déplacement, il pourra être créé des zones au-delà de la zone 5 par avenant régional [(1)], comme prévu à l'article VIII-13, ou, à défaut, au niveau de l'entreprise. Le montant des indemnités correspondantes sera fixé à un niveau supérieur à celui de la zone 5.

Article VIII-15

Indemnité de repas

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser l'ouvrier mis, pour des raisons de service, dans l'impossibilité de regagner son domicile et qui prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle, du supplément de frais ainsi occasionné.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

– l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

– un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

– le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Article VIII-16

Indemnité de frais de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

(1) Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la négociation des avenants relatifs aux indemnités de petits déplacements découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

Article VIII-17

Indemnité de trajet

En contrepartie de la mobilité du lieu de travail, inhérente à l'emploi sur chantier, l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser forfaitairement l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir après la journée de travail.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier ou lorsque le temps de trajet est rémunéré en temps de travail.

Article VIII-18

Détermination du montant des indemnités de petits déplacements

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

VIII-181. Indemnité de repas

Le montant de l'indemnité de repas, qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé par avenant paritaire régional [(1)].

Si l'entreprise utilise un système de titres-restaurants, le montant de sa participation est déduit du montant de l'indemnité de repas.

VIII-182. Indemnité de frais de transport

Son montant journalier, qui est un forfait, doit être fixé en valeur absolue de telle sorte qu'il indemnise les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier. Pour déterminer ce montant, il doit être tenu compte du tarif voyageur des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

VIII-183 Indemnité de trajet

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier et en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

Chapitre II

Grands déplacements

Article VIII-21

Définition de l'ouvrier occupé en grand déplacement

Est en grand déplacement l'ouvrier envoyé sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables ou des moyens de transport mis à sa disposition, ainsi que des risques routiers – de regagner chaque soir le lieu de sa résidence, situé dans la métropole, et qui loge sur place.

Ne sont pas visés par les dispositions du présent chapitre les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et à ses frais.

(1) Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Article VIII-22

Définition de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;

b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;

c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,

est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée.

Article VIII-23

Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire

Le remboursement des dépenses définies à l'article VIII-22 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux du déplacement.

Il est dû également à l'ouvrier victime d'un accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence, autorisé (sauf cas de force majeure) par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

Dans les 24 heures suivant cette autorisation, l'employeur en est informé par l'intéressé. L'employeur assure les frais de ce rapatriement.

Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justifications d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2 du présent article.

Dans ce cas, et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à 2 fois le montant du minimum garanti (MG) est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

Article VIII-24

Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit indépendamment du remboursement de ses frais de transport et, notamment, de son transport en train en 2e classe :

1. Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

2. Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que

peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus, qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement, bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

Article VIII-25

Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence, tel que défini à l'article VIII-21, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage en train en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après.

Suivant l'éloignement de cette localité et sauf aménagement particulier pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :

– un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 kilomètres ;

– un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 kilomètres ;

– un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 kilomètres ;

– un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kilomètres.

Pour les déplacements en Corse et inversement, un accord entre intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus soit qu'il se rende dans la localité visée au 1er alinéa, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport, jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

Article VIII-26

Temps passé en voyages périodiques

En cas de voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 5 heures, soit à l'aller, soit au retour.

À l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article VIII-25, l'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

Si, pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

Article VIII-27

Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a droit à une absence d'une durée correspondant à celles prévues à l'article V-12. Cette durée est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles VIII-23, alinéa 4 et VIII-25.

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article VIII-25 du présent chapitre demeurant applicables.

Article VIII-28

Décès d'un ouvrier en grand déplacement

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article VIII-21, ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

Article VIII-29

Élections

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale et du régime de protection sociale agricole, d'élections municipales, cantonales, régionales, législatives, présidentielles, européennes ou en cas de consultations par voie de référendum, et lorsque le vote par correspondance ou par procuration n'est pas admis, l'ouvrier peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale et ce voyage se substitue au voyage périodique le plus proche.

TITRE IX

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article IX-1

Règles générales d'hygiène et de sécurité

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, constitué en application des dispositions de l'article L. 4643-1 du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, conformément au décret n° 2007-1284 du 28 août 2007, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article X-1

Préavis

X-11. En cas de rupture du contrat de travail après expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou l'ouvrier, est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement :

de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 jours
de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 semaines
de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 mois
plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	2 mois

b) En cas de démission :

de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 jours
au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 semaines

X-12. En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

X-13. En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

Article X-2

Heures pour recherche d'emploi

X-21. Pendant le préavis, l'ouvrier licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail pour pouvoir rechercher un nouvel emploi, dans les limites suivantes :

délai de préavis égal à 2 jours	4 heures de travail
délai de préavis égal à 2 semaines	12 heures de travail
délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois	25 heures de travail

Pour les ouvriers à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

X-22. Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises groupées, en principe, à la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif de l'intéressée.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'ouvrier.

Article X-3

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, a au moins 8 mois d'ancienneté et ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale et/ou du régime des assurances sociales agricoles, ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte ou préavis, calculée sur les bases suivantes :

– pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

– pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Article X-4

Définition de l'ancienneté

X-41. Pour l'application des dispositions de l'article X-1 et X-3, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

– le temps pendant lequel ledit ouvrier y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois en cas d'engagements succes-

sifs de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;

– la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'ouvrier ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance :

– la durée des interruptions pour :

a) périodes militaires obligatoires ;

b) maladie professionnelle, accident du travail, maternité ;

c) congés payés annuels ou autorisations d'absence exceptionnelles prévues aux titres V et VII ci-dessus.

X-42. En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédente sera déduit.

Article X-5

Définition du salaire de base de l'indemnité de licenciement

X-51. Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

X-52. Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais. Les primes ou gratifications de caractère exceptionnel, versées au salarié au cours des 3 derniers mois, sont prises en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article X-6

Documents à remettre par l'employeur à l'ouvrier lors de son départ de l'entreprise

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :

– son bulletin de paie ;

– son certificat de travail ;

– son certificat de congés payés ;

– l'attestation nécessaire à l'inscription à Pôle emploi et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (sécurité sociale).

Article X-7

Licenciement pour fin de chantier

X-71. En cas de licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, en application de l'article L. 1236-8 du code du travail, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte le comité social et économique, s'il en existe, dans un délai de 15 jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour précise l'objet. À cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet au comité social et économique les indications suivantes :

– la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;

– le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;

– le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;
– le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
– les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;
– les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés.

X-72. Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 1232-1 à L. 1232-6 du code du travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa X-73 ci-dessous.

X-73. Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois, à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

X-74. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux compressions d'effectifs qui, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, dissimulent des motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs.

Article X-8

Indemnité de fin de carrière

Les ouvriers qui terminent leur carrière :
– comme salariés ;
– ou en maladie ou en invalidité faisant immédiatement suite à une période d'emploi ;
– ou indemnisés au titre du régime d'assurance chômage faisant immédiatement suite à une période d'emploi,

bénéficient d'une indemnité de fin de carrière, selon les conditions et modalités fixées par le règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment, tel que fixé par l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérentes au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au 1er janvier 1990. Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite.

TITRE XI

AUTRES DISPOSITIONS

Article XI-1

Conditions particulières du travail des femmes et des jeunes

XI-11. Travail des femmes et égalité professionnelle

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sauf stipulations contraires prévues par la législation en vigueur.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer à l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'en faire une priorité, comme exposé à l'article IV-6.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou au congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés.

XI-12. Travail des jeunes

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

XI-13. Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans l'entreprise du bâtiment sont réglées par la législation en vigueur.

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA), constitué en application de l'arrêté ministériel du 15 juin 1949, est chargé de contribuer à l'information des jeunes, de leurs familles et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics, au développement de la formation professionnelle dans les métiers du bâtiment et des travaux publics et au financement d'actions particulières visant, d'une part, la préformation et l'insertion professionnelle des publics de moins de 30 ans, d'autre part, l'animation et l'accompagnement connexes à la formation des apprentis.

XI-14. Service national

Le contrat de travail des ouvriers appelés au service national est suspendu pendant la durée légale du service, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, l'ouvrier doit prévenir son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de la libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'intéressé ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions légales.

Pendant la durée du service national, l'employeur ne peut licencier le bénéficiaire des dispositions ci-dessus que s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'absence de l'ouvrier, de maintenir le contrat.

L'ouvrier qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ bénéficie d'un droit de priorité de réembauchage durant une année à dater de sa libération

Article XI-2

Ancienneté

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « Présence continue dans l'entreprise » le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Ces 2 définitions ne doivent pas être retenues pour l'application des dispositions des titres VI et X ci-dessus qui contiennent une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article XI-3

Avantages acquis

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ouvriers qui en bénéficient.

Article XI-4

Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

– l'accord du 8 décembre 1961 (et ses avenants) instituant le régime de retraite complémentaire des salariés ARRCO ;

– l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment (et des travaux publics) étendu par l'arrêté ministériel du 25 janvier 1974.

Article XI-5

Participation des employeurs à la formation professionnelle tout au long de la vie

Les entreprises de bâtiment sont tenues de respecter :

– l'accord collectif national du 10 février 2015 sur le financement de la formation continue dans le bâtiment ;

– l'accord collectif national du 24 septembre 2014, sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics,

dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

Par ailleurs, la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie fait l'objet de l'accord du 10 février 2015 précité.

TITRE XII

CLASSIFICATION DES OUVRIERS

Article XII-1

Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du bâtiment pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession, se dégageant, en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus, compte tenu notamment de l'environnement économique et social européen.

Le présent titre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

– de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;

– de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;

– de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
– de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement [1], offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique ;
– tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état et de l'autonomie particulière que peuvent avoir les ouvriers dans les entreprises de taille artisanale.

Article XII-2

Définitions générales des critères et des niveaux

La grille de classification des ouvriers du bâtiment comporte quatre niveaux d'emploi, définis par les critères suivants :

– contenu de l'activité ;
– autonomie et initiative ;
– technicité ;
– formation, adaptation et expérience,

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

1. Niveau I

Ouvriers d'exécution

Position 1 :

Les ouvriers de niveau I-1 effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau I-2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent. Dans cette limite, ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés à prendre certaines initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

2. Niveau II

Ouvriers professionnels

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel.

Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en œuvre des connaissances acquises par la formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

(1) Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

Ils peuvent être amenés, dans ce cadre, à assurer de façon ponctuelle et sur instructions précises du chef d'entreprise, des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

3. Niveau III

Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers du niveau III-1 exécutent les travaux de leur métier à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

– être assistés par d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;

– être amenés ponctuellement, sur instructions du chef d'entreprise, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en œuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau III-2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.

Ils possèdent et mettent en œuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [(1)], au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

4. Niveau IV

Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

– soit occupent des emplois de haute technicité ;

– soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1 :

Les ouvriers de niveau IV-1, à partir de directives d'organisation général :

– soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;

– soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

Ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, par délégation du chef d'entreprise, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une solide expérience.

(1) Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [1] au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV-2 :

– soit réalisent avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;

– soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise et dans la cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [1].

(Voir tableau pages suivantes.)

(1) Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

TABLEAU DES CRITÈRES

NIVEAU	POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION et expérience
I	1	Travaux de simple exécution selon les consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
	2	Travaux simples, sans difficultés particulières.	– Contrôle fréquent. – Initiatives élémentaires. – Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
II		Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	– Contrôle ponctuel. – Initiative dans le choix des moyens. – De façon ponctuelle et sur instruction du chef d'entreprise, en fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'éducation nationale) ou expérience équivalente.
III	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	– Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin – Sur instructions du chef d'entreprise, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.

NIVEAU	POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION et expérience
III	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	– Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. – Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
IV	1	À partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	– Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. – Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. – Missions de représentation correspondante.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
IV	2	Travaux les plus délicats de son métier ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	– Large autonomie dans son métier – Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Article XII-3

Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 4 niveaux sont les suivants :

Niveau I	1	150
	2	170
Niveau II		185
Niveau III	1	210
	2	230
Niveau IV	1	250
	2	270

Article XII-4

Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

XII-41. Les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'AFPA ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau II, coefficient 185.

À l'issue d'une période maximum de 9 mois après leur classement, les intéressés seront reconnus dans leur position ou classés à un niveau supérieur en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles. Ce délai est réduit à 6 mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise, acquise notamment par l'apprentissage ou par la formation en alternance.

XII-42. Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau III, position 1, coefficient 210.

À l'issue d'une période maximum de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieure en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la période probatoire sera réduite de moitié.

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

XII-43. Les ouvriers qui, après avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme professionnel bâtiment de niveau V de l'éducation nationale et s'être présentés à l'examen, ne l'ont pas obtenu, sont au moins classés en niveau I, position 2, coefficient 170.

XII-44. Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature de la présente classification : elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences.

– Les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale ;

– Les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique ;
– Les formations à certains métiers n'aboutissent pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Article XII-5

Polyvalence

Pour développer la formation initiale et continue, reconnaître et favoriser l'acquisition de compétences élargies, les ouvriers de niveaux III et IV :

– titulaires de 2 diplômes professionnels bâtiment titres ou formations reconnus conformément à l'article XI-4 (alinéa 44) ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;
– mettant en œuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises, bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Article XII-6

Évolution de carrière

XII-61. Les définitions des niveaux et positions données à l'article XII-2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

XII-62. Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article XII-4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale, dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

XII-63. Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peu, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau et de la position supérieure, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

Article XII-7

Suivi de l'application dans l'entreprise

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement par l'employeur qui étudiera la possibilité de proposer aux salariés, dans le cadre d'un plan de formation, des stages de formation qualifiante

Article XII-8

Barèmes de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional [(1)] après négociation d'avenants à la présente convention collective, de la manière suivante :

– détermination d'une partie fixe, exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position ;

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

– fixation d'une valeur de point, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

La somme de ces 2 éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures [1].

Ces barèmes devront être fixés de telle sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses niveaux et positions.

TITRE XIII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT RELEVANT DES PROFESSIONS AGRICOLES APPLICABLES JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article XIII-1

Dispositions de la convention collective applicables aux entreprises agricoles

Sont applicables aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles les titres et articles suivants de la présente convention :

– Titre I : Structures de la convention collective nationale ;
– Titre II : Conclusion du contrat de travail ;
– Titre III : Durée du travail, à l'exception :
  – du 3e tiret figurant au 3e alinéa de l'article III-12 (consultation du comité social et économique) ;
– Titre IV : Rémunération ;
– Titre V : Jours fériés. – Autorisations d'absence. – Congés payés :
  – à l'exception de l'article V-25 (prime de vacances) ;
  – à l'exception de l'article V-26 (5e semaine de congés payés) ;
  – sous réserve des articles XIII-2 (prime de vacances) et XIII-3 (5e semaine de congés payés) ;
– Titre VI : Maladie. – Accident. – Maternité :
  – avec la précision de l'article XIII-4 (indemnisation des arrêts de travail) ;
– Titre VII : Liberté d'opinion, droit syndical et représentation du personnel ;
– Titre VIII : Déplacements ;
– Titre IX : Hygiène et sécurité ;
– Titre X : Rupture du contrat de travail ;
– Titre XI : Autres dispositions :
  – sous réserve de l'article XIII-5 (retraite complémentaire des ouvriers agricoles) ;
  – à l'exception du premier tiret de l'article XI-5 (participation des employeurs au financement de la formation professionnelle en alternance) ;
– Titre XII : Classification des ouvriers ;
– Titre XIV : Dispositions finales.

Article XIII-2

Prime de vacances

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics.

---

(1) Le salaire mensuel minimal, base 35 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante : Sk = pf + (k × vp) dans laquelle :
  – k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ;
  – pf la partie fixe ;
  – vp la valeur du point.

Le taux de la prime est de 30 % de l'indemnité de congé payé correspondant aux 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

Toutefois, cette règle des 1 675 heures ne s'appliquera pas aux jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

Article XIII-3

Cinquième semaine de congés payés

La 5e semaine de congés payés est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et le comité social et économique, s'il en existe ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la 5e semaine de congés, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces 5 jours ouvrés, être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

À défaut d'accord, la 5e semaine de congés est prise en 1 seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (art. L. 3141-23 du code du travail).

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent article relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement au 1er mars 1982

Article XIII-4

Indemnisation des arrêts de travail

Pour l'application du second point du second tiret de l'alinéa VI-121, l'indemnisation des arrêts de travail est en outre ouverte aux ouvriers agricoles âgés d'au moins 25 ans qui justifient de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise et de 2 mois d'ancienneté dans la profession.

Article XIII-5

Retraite complémentaire des ouvriers agricoles

Les employeurs du bâtiment relevant de la mutualité sociale agricole sont tenus de respecter les dispositions de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971, étendue par arrêté du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'économie et des finances, en date du 19 décembre 1975, ainsi que celles de ses annexes et avenants.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article XIV-1

Durée. – Révision. – Dénonciation

XIV-11. La présente convention collective entrera en vigueur le 1er juillet 2018.

XIV-12. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation

devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

XIV-13. Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national.

Celles-ci examinent tous les 5 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les organisations précitées se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article XIV-2

Articulation avec la négociation d'entreprise

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les parties signataires de la présente convention confirment le caractère obligatoire :

– de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP ;

– de l'article VII-8 de la présente convention, relatif au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ;

– et des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention.

Article XIV-3

Abrogation

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue, dans toutes leurs dispositions, à la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ses annexes et avenants, ainsi qu'à l'ensemble des conventions collectives départementales et régionales.

À cette même date, en ce qui concerne les ouvriers seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses de l'accord national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment, et de l'ensemble de ses avenants, applicables dans le même champ et ayant le même objet.

Article XIV-4

Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article XIV-5

Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, la présente convention collective sera déposée à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT DU 7 MARS 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : *ASET1850928M*
IDCC : *1597*

Entre :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE [1] ;

SCOP BTP [1] ;

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FO BTP ;

D'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Compte tenu de la mobilité inhérente à l'activité et au lieu de travail des salariés, le secteur du bâtiment connaît de réelles spécificités que les partenaires sociaux du bâtiment ont entendu prendre en compte à travers des règles communes applicables par tous.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont ainsi depuis toujours construit un socle général de règles propres à l'ensemble des ouvriers, intégrant les spécificités des métiers du bâtiment.

(1) Signataires initiaux des accords antérieurs.

La profession s'est structurée, historiquement, autour de l'élaboration de 2 conventions collectives nationales ouvriers et de règles tenant compte, notamment, de ses caractéristiques et spécificités :

– régimes de petits et grands déplacements ;

– négociation régionale [1] des salaires minimaux et des indemnités de petits déplacements ;

– contrat à durée indéterminée de chantier et licenciement pour fin de chantier ;

– gestion dédiée des congés payés ;

– indemnisation des arrêts de travail dus aux intempéries ;

– régime de retraite complémentaire et de prévoyance ;

– épargne salariale…

– indemnisation des maîtres d'apprentissage…

Dans un esprit de mutualisation, elle s'est également structurée à travers la mise en place d'organismes permettant la mise en commun de moyens au service du plus grand nombre.

Par la présente convention, les parties signataires réaffirment leur volonté de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, et leur attachement à la négociation de conventions collectives de branche au plan national, tout en reconnaissant l'intérêt des entreprises à mettre en œuvre une organisation du travail adaptée à leur réalité.

Par ailleurs, afin de répondre à la démarche de restructuration des branches, engagée par :

– la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

– et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au niveau national ont entrepris un important travail portant sur la structure des 2 conventions collectives nationales des ouvriers, en particulier la présente convention, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La présente convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale entendent réaffirmer leur attachement à l'existence d'un dialogue social vivant au niveau local, permettant de prendre en compte la diversité des réalités économiques dans la détermination des éléments salariaux minimaux et de l'indemnisation des déplacements propres au secteur.

De plus, soucieuses de préserver certaines spécificités locales auxquelles sont attachés les employeurs et les ouvriers concernés, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de certaines régions, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont par ailleurs demandé à celles-ci de conclure, le cas échéant, les avenants relatifs à ces spécificités, et ce en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I-5 de la présente convention.

Il en est de même, dans le cadre de cette restructuration, afin que les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national reprennent dans des avenants spécialement dédiés ;

– les montants en vigueur des salaires mensuels minimaux ;

– les montants en vigueur des indemnités de petits déplacements ;

– et les montants en vigueur de l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé,

(1) Ou, exceptionnellement, départementale. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

des ouvriers du bâtiment, pour la région considérée, et concluent à cet effet le 1er avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément aux articles I-3 et I-4 de la présente convention, les négociations sur ces thèmes demeurant au niveau local.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel (1), selon les régions concernées, ces barèmes de salaires minimaux, d'indemnités de petits déplacements et d'indemnité de maître d'apprentissage confirmé peuvent être transcrits dans le périmètre géographique de la nouvelle région, mais avec des montants différents selon le périmètre des anciennes régions administratives, le cas échéant avec un objectif de convergence déterminé dans le temps.

Les parties signataires, étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment remplir ainsi l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau pour engager au plus tôt, dans les 3 mois une négociation afin de mettre en place formellement la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail et d'en fixer l'agenda social. Elles considèrent que la présente négociation s'inscrit d'ores et déjà dans ce cadre.

La présente convention collective est conclue en application des articles L. 2232-5 et suivants.

TITRE IER

STRUCTURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Article I-1

Champ d'application

I-11. La présente convention collective règle en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, les rapports de travail entre :

– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa I-12 ci-dessous, à l'exception de ceux visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (2) ;

– d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité bâtiment sur le territoire de la France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain, à l'exclusion des DOM-TOM.

I-12. Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE/NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

2106. CONSTRUCTION MÉTALLIQUE

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (x).

2403. FABRICATION ET INSTALLATION DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (NOTRe).

(2) Dont les articles 1 à 5 sont joints en annexe I à la présente convention.

Sont visées :

– les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air(x).

5510. TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT DES TERRES ET DES EAUX, VOIRIE, PARCS ET JARDINS

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD., de voirie et dans les parcs et jardins.

Ne sont pas visées les entreprises paysagistes affiliées au régime agricole de protection sociale.

5512. TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GÉNÉRALE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

5520. ENTREPRISES DE FORAGES, SONDAGES FONDATIONS SPÉCIALES

Sont visées dans cette rubrique :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ainsi que :

– les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;

– les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;

– les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

5530. CONSTRUCTION D'OSSATURES AUTRE QUE MÉTALLIQUES

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

5531. INSTALLATIONS INDUSTRIELLES, MONTAGE-LEVAGE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :

– les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;

– les entreprises de construction de cheminées d'usine.

5540. INSTALLATION ÉLECTRIQUE

À l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

– les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment) ;
– pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
– les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
– les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
– les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

5550. CONSTRUCTION INDUSTRIALISÉE

Sont visées :
– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (x).

5560. MAÇONNERIE ET TRAVAUX COURANTS DE BÉTON ARMÉ

Sont visées :
– pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

5570. GÉNIE CLIMATIQUE

Sont visées :
– les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
– les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
– les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
– les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

5571. MENUISERIE – SERRURERIE

À l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :
– les entreprises de charpente en bois ;
– les entreprises d'installation de cuisines ;
– les entreprises d'aménagements de placards ;
– les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
– les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
– les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
– les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (x) ;
– les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
– les entreprises de pose de clôtures ;
– les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (x) (balcons, rampes d'escalier, grilles…) ;
– les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (x).

5572. COUVERTURE-PLOMBERIE, INSTALLATIONS SANITAIRES

Sont visées :

– les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installations de chauffage) ;

– les entreprises de couverture en tous matériaux ;

– les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;

– les entreprises d'étanchéité.

5573. AMÉNAGEMENTS. – FINITIONS

Sont notamment visées :

– les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;

– les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;

– les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;

– les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;

– les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;

– les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques…) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (x) ;

– les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;

– les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines…) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique(x) ;

– les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;

– les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

8708. SERVICES DE NETTOYAGE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises de ramonage.

(X). CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise… (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, du comité social et économique, s'il en existe.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord du comité social et économique, s'il en existe, entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective nationale.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

2107. MENUISERIE MÉTALLIQUE DE BÂTIMENT

Toutefois, l'extension de la présente convention collective nationale ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

Article I-2

Structure de la convention collective

Les dispositions des titres II à XIII de la présente convention collective constituent la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment applicable aux employeurs et aux ouvriers visés à l'article I-11.

Des avenants territoriaux sont conclus en complément à l'échelon régional [1], pour traiter des matières visées aux articles I-3, I-4 et I-5.

Article I-3

Salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont établis conformément à l'article 8 du titre XII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales [2] adhérentes aux organisations nationales représentatives au plan national se réunissent au moins 1 fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux et négocier le montant de ces salaires minimaux en conséquence.

De plus, elles se réunissent dans les 3 mois lorsque le salaire minimal correspondant au niveau I, position 1 de la classification des ouvriers prévue au titre XII de la présente convention devient inférieur au montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article I-4

Indemnités de petits déplacements

Les montants des indemnités de petits déplacements sont établis conformément au chapitre VIII-I du titre VIII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales [2] adhérentes aux organisations nationales représentatives au plan national se réunissent au moins 1 fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les montants de ces indemnités.

Article I-5

Spécificités territoriales

Des avenants conclus à l'échelon régional [1] peuvent traiter d'avantages ou de dispositifs spécifiques s'appliquant aux employeurs visés à l'article I-1. exerçant leur activité dans la région ou le département concerné.

Article I-6

Procédure de conciliation

I-61. Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Dans le cadre de la commission prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

---

(1) Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

(2) Ou, exceptionnellement, départementales. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire.

I-62. Commissions régionales de conciliation

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application d'avenants territoriaux sont examinés par des commissions régionales ayant une composition analogue à la commission nationale.

Ces commissions doivent se réunir dans un délai maximum de 5 jours ouvrables qui suit celui où elles ont été saisies du différend.

Article I-7

Négociation d'entreprise

Les entreprises peuvent conclure des accords, selon les modalités et dans les domaines prévus par la législation en vigueur, en particulier pour adapter l'organisation du travail à leurs contraintes.

Dans tous les cas, la négociation doit respecter les principes suivants :

– communication des informations utiles à la négociation aux membres de la délégation salariale ;

– communication aux membres de la délégation salariale, par l'employeur, du projet issu de la négociation ou, en cas de négociation conformément aux articles L. 2232-21 ou 2232-23 du code du travail, du projet élaboré par l'employeur ;

– application d'un délai de réflexion de 15 jours au minimum entre la communication du projet d'accord et sa signature par la délégation salariale. En cas d'application des articles L. 2232-21 ou 2232-23 précités, un délai de 15 jours s'applique avant l'organisation du référendum.

TITRE II

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article II-1

Règles générales

II-11. Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins de recrutement auprès de Pôle emploi ou de toute association ou organisme habilité pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauche directe.

II-12. Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein, dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail ou en violation de son obligation de non-concurrence. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations ou en violation de son obligation de non-concurrence.

II-13. Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur le chantier, à défaut d'autre stipulation.

Pour des raisons tant économiques que sociales, il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi, au sein des entreprises, soit assurée dans toute la mesure du possible.

Il est donc souhaitable que les entreprises conçoivent la gestion prévisionnelle de l'emploi non pas à l'échelon du chantier mais à l'échelon le plus élevé de l'entreprise, compatible avec les impératifs géographiques.

De façon pratique, il y a lieu de ne pas procéder systématiquement au licenciement des salariés à la fin d'un chantier, si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient, dans ce cas, de les affecter sur ces autres chantiers de l'entreprise.

Article II-2

Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable

Au cas où une épreuve préalable est exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser 1 journée, est rémunéré aux taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre XII de la présente convention.

Article II-3

Lettre d'engagement

Au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'embauche, l'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

– le nom, la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que son numéro de code APE/NAF et le numéro d'inscription à l'URSSAF ;

– le nom de l'intéressé, la date de son embauche, son emploi, sa qualification, son coefficient hiérarchique ;

– la convention collective applicable ;

– la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article II-4 ;

– le montant de son salaire mensuel, l'horaire de travail hebdomadaire de référence correspondant et son taux de salaire horaire ;

– le mode de déduction pour 1 heure de travail non effectuée ;

– l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail ;

– le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;

– le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être paraphé et signé par les 2 parties.

Dès l'embauche, pour les salariés concernés, l'employeur fait la demande de carte d'identification professionnelle du BTP, sur le site dédié. Dans l'attente de sa réception, il remet l'attestation provisoire au salarié.

Article II-4

Période d'essai

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauche définitive d'un ouvrier n'est confirmée qu'à l'expiration de la période d'essai.

Cette période ne peut excéder 2 mois.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré aux taux mentionnés sur la lettre visée à l'article II-3, qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre XII de la présente convention. L'ouvrier bénéficie également des dispositions du titre VIII, en fonction de sa situation de travail.

Article II-5

Emploi de personnel temporaire

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article II-6

Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article II-7

Égalité de traitement entre ouvriers français et étrangers

Sans préjudice de l'application des dispositions du titre II du livre II de la 5e partie du code du travail, les employeurs du bâtiment assureront l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

TITRE III

DURÉE DU TRAVAIL

Chapitre III-1

Horaires de travail

Article III-11

Horaire collectif. – Affichage

Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des services, des chantiers ou des ateliers.

Ils doivent être affichés sur les lieux où travaillent de façon continue plus de 5 ouvriers.

Article III-12

Consultation du comité social et économique

Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions du titre III et du titre V, chapitre V-2, de la présente convention, l'avis préalable du comité social et économique, s'il en existe (1), est demandé, après délibération.

Lors de celle-ci, qui a lieu en principe 1 fois par an, les employeurs doivent indiquer le ou les horaires hebdomadaires de travail envisagés, en précisant le choix du 2e jour de repos hebdomadaire, soit pour l'ensemble du personnel, soit pour la partie du personnel qui prendra ce jour de repos le samedi, l'autre partie le prenant le lundi ; mais dans ce dernier cas, la liste du personnel travaillant le samedi ou le lundi est fixée en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des ouvriers concernés.

(1) Ou, le cas échéant, conseil d'entreprise. Cette précision vaut pour toutes les fois où, dans la présente convention, la consultation du comité social et économique (CSE) est requise. Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le CSE ou le conseil d'entreprise, jusqu'au 31 décembre 2019, pour l'application de toutes les dispositions de cette convention mentionnant la consultation du CSE, doivent être consultés, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, selon la rédaction antérieure.

L'avis du comité social et économique est également demandé :

– sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article III-13 de la présente convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ;

– en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. III-23 de la présente convention) ;

– en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. III-27 de la présente convention) ;

– sur l'ordre des départs en congé.

Lors de cette consultation annuelle, les employeurs indiquent également les dates prévisibles de prise de congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement.

Toutes ces informations sont données à titre indicatif et les modifications éventuelles de ces dispositions en cours d'année doivent faire l'objet également d'une consultation du comité social et économique.

Après une 1re année de mise en application, lors de l'établissement d'une programmation indicative pour la 2e année, les employeurs présentent au comité social et économique le bilan de ce qui a été effectué dans l'entreprise à partir de la première programmation indicative, notamment en ce qui concerne les conséquences sur l'emploi.

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

Article III-13

Contingent d'heures supplémentaires

La durée légale du travail effectif des ouvriers du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Article III-14

Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que des travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'avis du comité social et économique, s'il en existe.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit aux majorations visées à l'article III-17 ainsi qu'à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de 2 mois suivant la date à laquelle il aura été acquis. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour le droit à congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article III-15 ci-dessous, sauf dérogation conformément à la législation en vigueur.

Article III-15

Durées maximales du travail

Sauf dérogations éventuelles, conformément à la législation en vigueur, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

– la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;

– la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;

– la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 46 heures ;

– la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article III-16

Définition de la durée du travail

Sous réserve des dispositions légales, la durée du travail dont il est question dans la présente convention se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et déshabillage, de casse-croûte et de trajet.

Article III-17

Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

– 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;

– 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Dans tous les cas, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Article III-18

Équivalences et dérogations permanentes

Les équivalences prévues par l'article 5, 9°, du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret, dont les dispositions concernées figurent en annexe II restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article III-13, mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article III-17 ci-dessus.

Chapitre III-2

Organisation du travail

Article III-21

Semaine de travail en 5 jours

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment est fixée au maximum à 5 jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi sauf :

– en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents de sécurité ;

– en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières suivantes :

– travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article III-23 ;

– mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article III-25 du présent titre.

Lorsqu'un des 2 jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1er Mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Article III-22

Exceptions à la semaine de travail en 5 jours

Pour des raisons impératives telles que, par exemple, des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi) totalement ou partiellement mais elles devront alors obligatoirement, sauf dans le cas de récupération du chômage intempéries, les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article IV-2 de la présente convention.

Toutefois, pour des raisons impératives liées au caractère particulier de l'activité professionnelle, les entreprises d'installation de stands et d'expositions pourront faire travailler leurs ouvriers pendant 6 jours consécutifs, mais elles devront alors obligatoirement les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées au-delà du 5e jour de travail consécutif. Le repos compensateur acquis par un ouvrier d'une entreprise d'installation de stands ou d'expositions devra être pris dans un délai aussi proche que possible de la date suivant laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis. Il devra, en tout état de cause, être pris dans un délai maximum de 6 mois.

Article III-23

Équipes successives. – Équipes chevauchantes

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, le travail peut être organisé soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, dans un délai minimal de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

Suivant les mêmes principes, l'horaire de travail peut être aménagé pour le personnel affecté à des activités de maintenance, d'entretien ou de dépannage.

Article III-24

Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des ouvriers, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article III-25

Équipes de suppléance de fin de semaine

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ouvriers qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

Article III-26

Horaires à temps partiel

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation.

Article III-27

Aménagement du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, constituant l'annexe III de la présente convention, étendu pour les entreprises de bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (JO du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (JO du 24 juin 2000).

Article III-28

Récupération des heures perdues pour intempéries

Les heures de travail perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord. Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires telles que prévues à l'article III-17.

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées peuvent, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 35e heure hebdomadaire donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Article III-29

Cas des chefs d'équipe

L'application des dispositions du titre III de la présente convention ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

Ainsi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener les chefs d'équipe à dépasser la durée habituelle de l'exercice de leurs fonctions ni à les obliger à être présents en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

Article III-30

Travaux particuliers

Les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient, suivant le cas, d'une ou plusieurs interruptions quotidiennes de travail égales à 10 % du temps de travail pénible effectué.

Cette interruption est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Les travaux concernés sont :

– travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines, à une hauteur supérieures à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;
– travaux sur échafaudages volants ;
– travaux dans plus de 25 centimètres d'eau ;
– travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton ;
– travaux effectués dans des vapeurs d'acides ;
– travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisances ;
– travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;
– travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :
  – ou bien est supérieure à 45 °C ;
  – ou bien est supérieure à 35 °C et accuse une différence de 20 °C par rapport à la température extérieure ;
– travaux avec le port d'un masque.

Article III-31

Travail de nuit habituel

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de bâtiment, notamment en matière de maintenance – exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

III-311. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ouvrier accomplissant au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-15 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

III-312. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ouvriers que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il en existe, sera consulté sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

III-313. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles III-23 et III-25 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ouvriers de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-7 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées aux articles L. 3122-7 et 3122-18 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ouvrier concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 3122-3 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ouvriers de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 3122-7, notamment la maintenance, l'exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

III-314. Les ouvriers travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage entre 21 heures et 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage entre 21 heures et 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles III-23 et III-25. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions de la contrepartie obligatoire en repos visée à l'article L. 3121-37 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

III-315. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er Mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles III-23 et III-25.

III-316. Les ouvriers travaillant habituellement de nuit bénéficieront obligatoirement des garanties suivantes :

– transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;

– indemnité de repas ;

– pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ouvrier de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ouvrier le nombre de nuits ou à diminuer la durée du travail de nuit et éviter les situations de travail isolé.

III-317. Les ouvriers travaillant la nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé ainsi que des garanties définies aux articles L. 3122-12 et 3122-13 du code du travail.

III-318. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ouvrière de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail.

III-319. Les ouvriers de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité social et économique, s'il en existe, au cours de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail.

III-320. Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ouvrier à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ouvrier d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux ouvriers travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

III-321. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article IV-14, ni de l'article IV-15, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe.

TITRE IV

RÉMUNÉRATION

Article IV-1

Salaire mensuel

IV-11. Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle au titre de la pénibilité, de risque ou de travaux particuliers ne leur est due, en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre, sous réserve des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail.

Sous réserve des dispositions des alinéas IV-22 et IV-23 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

IV-12. La rémunération des ouvriers du bâtiment est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Le salaire mensuel est calculé sur la base d'un nombre d'heures mensuel moyen correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence, en multipliant le taux horaire par la formule : horaire hebdomadaire×52/12. Pour chaque entreprise ou établissement, l'horaire de travail hebdomadaire de référence est choisi, après consultation du comité social et économique, s'il en existe.

Pour un horaire de travail de référence de 35 heures par semaine, le salaire mensuel de l'ouvrier est déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif par 151,67 heures, résultant de la formule 35×52/12 [(1)].

IV-13. Au salaire mensuel ainsi défini s'ajoutent, le cas échéant :

1. La rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires applicables en vertu des dispositions du titre III.

2. Les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés prévues aux articles IV-14 et IV-15.

IV-14. Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ouvrier est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

Les majorations pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas entre elles ni avec les majorations pour heures supplémentaires. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Ces dispositions ne sont pas applicables, notamment, aux ouvriers travaillant habituellement à des activités de maintenance, entretien, dépannage ou soumis à astreinte, pour lesquels le contrat de travail règle la situation particulière, ni aux travaux programmés de nuit visés à l'article IV-15.

IV-15. Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, pour assurer la continuité des activités de l'entreprise ou pour répondre aux exigences de réalisation de marchés,

(1) Ce qui revient à un salaire mensuel calculé sur 4,33 semaines (52 semaines/12 mois = 4,33).

d'une durée supérieure à 3 jours calendaires, les heures effectuées de 21 heures à 6 heures sont majorées de 25 %.

Article IV-2

Déduction des heures non travaillées

IV-21. Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa IV-22 ci-dessous sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement pour le mois considéré [(1)].

IV-22. Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle selon les dispositions du titre V, chapitre V-I de la présente convention, ne donnent pas lieu à déduction.

En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité est, le cas échéant, versée aux ouvriers, pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées le jour de l'absence, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

IV-23. Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

– les heures perdues par suite d'activité partielle, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;

– les heures perdues par suite de chômage intempéries, conformément à la réglementation en vigueur ;

– les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI.

Les heures rémunérées comme du travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

Article IV-3

Travail au rendement, aux pièces, à tâches, au métré, etc.

En cas de travail au rendement, les principes suivants doivent être respectés :

a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé, en application du titre XII de la présente convention ;

b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;

c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé ;

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

(1) En pratique, la rémunération d'un mois incomplètement travaillé s'établit de la façon suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel de base} \times \text{nombre d'heures effectivement travaillées par l'ouvrier}}{\text{Nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement pour le mois considéré complet.}}$$

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité social et économique, ainsi que des délégués syndicaux, s'il en existe, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;

e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;

f) Les conditions précises doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les 2 parties avant le commencement de ce travail.

Article IV-4

Bulletin de paie

Le bulletin de paie mensuel est, soit délivré à chaque ouvrier sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ouvrier à l'entreprise. Sauf opposition de celui-ci, il peut également être remis sous forme électronique, dans les conditions prévues par la législation.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

a) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement, son code APE/NAF, son numéro SIRET ;

b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;

c) Le taux horaire de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ; sauf convention de forfait expressément convenue, les heures supplémentaires figurent sur une ou plusieurs lignes spécifiques, selon leur taux de majoration ;

d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc. ;

e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales ;

f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire ;

g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ; le cas échéant, le montant des versements au titre de la prise en charge des frais de transport publics ou de frais de transports personnels ;

h) Le montant de la rémunération nette ;

i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j) La date du paiement de la rémunération ;

k) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;

l) Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération brute ;

m) Le décompte des heures supplémentaires, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos et du délai de prise de celui-ci, en application des articles D. 3121-18 à D. 3121-23 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;

n) L'intitulé de la présente convention ;

o) La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr ;

p) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Le cas échéant, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par le salarié au cours du mois ainsi que la compensation correspondante est remis, en fin de mois, au salarié.

Article IV-5

Paie

La paie est effectuée, chaque mois :

– soit par chèque barré remis à l'ouvrier ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;

– soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ouvrier à l'entreprise.

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 3241-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande. La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail. Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. La paie est faite au moins 1 fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

Article IV-6

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires, en application de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'en faire une priorité, pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps.

Lorsque de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés à leur niveau, les parties signataires recommandent aux entreprises de conduire chez elles une politique de rémunération tendant à réduire ces écarts. Cette politique devra en conséquence porter une attention particulière à la situation salariale des femmes lors de leur embauche ainsi qu'à l'évolution de leur salaire à leur retour de congé de maternité et d'adoption.

En application de l'article L. 2242-8 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 2242-5 du même code.

TITRE V

JOURS FÉRIÉS. – AUTORISATIONS D'ABSENCE. – CONGÉS PAYÉS

Chapitre V-1

Jours fériés. – autorisations d'absence

Article V-11

Jours fériés

V-111. Les jours fériés désignés à l'article L. 3133-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai.

V-112. Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa V-111 tombent pendant une période de chômage intempéries ou pendant le congé payé.

V-113. Sous réserve des dispositions légales particulières à la journée du 1er Mai et de celles de l'alinéa précédent, aucun paiement n'est dû aux ouvriers ne totalisant pas 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf si ceux-ci :

– peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 5424-11 du code du travail ;
– ont accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le 1er jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ou absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié ou commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

V-114. Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article L. 3121-50 du code du travail.

Article V-12

Autorisation d'absence

V-121. Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers pour :

1. Se marier ou conclure un Pacs : ..... 4 jours

2. Assister au mariage d'un de leurs enfants : ..... 1 jour

3. Assister aux obsèques de leur conjoint marié ou pacsé ou concubin : ..... 3 jours

4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : ..... 5 jours

5. Assister aux obsèques de leur père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur. : ..... 3 jours

6. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents, d'un de leurs beaux-frères, d'une de leurs belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants : ..... 1 jour

7. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : ..... 3 jours

Ces jours d'absences ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 1225-17 et L. 1225-28 du code du travail.

8. L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : ..... 2 jours

9. Participer à l'appel de préparation à la défense : ..... 1 jour

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel.

Article V-13

Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa IV-22.

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté à la date de la visite – de 1 an dans l'entreprise ou de 5 dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics.

Les frais de ces visites médicales périodiques sont remboursés sur justificatifs par l'entreprise aux intéressés.

Article V-14

Autres congés

Si les conditions en sont remplies, le salarié peut, le cas échéant, bénéficier des dispositions légales relatives aux congés suivants : congés de solidarité familiale, de proche aidant, sabbatique, mutualiste de formation, de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, pour catastrophe naturelle, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de représentation, de solidarité internationale, pour acquisition de la nationalité, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-6 et suivants.

Chapitre V-2

Congés payés

Article V-21

Prise des congés payés

La période des congés payés est fixée à la période allant du 1er mai au 30 avril.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congés par roulement arrêtés par l'employeur selon la procédure définie à l'article III-12 de la présente convention sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, 2 mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

Un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

Article V-22

Durée des congés payés

Les ouvriers des entreprises du bâtiment ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à 1 mois de travail par l'article L. 3141-5 du code du travail (150 heures de travail étant équivalentes à 1 mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

Article V-23

Fractionnement des congés payés

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales mais, en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins 2 semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

Article V-24

Indemnité de congés payés

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé est le quotient du montant de la dernière paye normale et complète versée à l'ouvrier dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

L'indemnité afférente au congé est, soit le produit de 1/10 du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence, le montant le plus favorable devant être retenu.

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale, reçoivent, en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté [(1)].

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés payés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics est porté à 195 heures à partir de l'année de référence du 1er avril 1982 au 31 mars 1983.

Article V-25

Prime de vacances

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Toutefois, cette règle des 1 675 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions ci-dessus.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pas pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

Article V-26

Cinquième semaine de congés payés

La 5e semaine de congés est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et le comité social et économique, s'il en existe ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la 5e semaine de congés, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces 5 jours ouvrés être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

Pour permettre aux caisses de congés payés de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs du bâtiment doivent transmettre à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires, et notamment l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

À défaut d'accord, la 5e semaine de congés est prise en 1 seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

(1) Soit pour 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, une indemnité équivalente à 2 jours de congé ; pour 25 ans, 4 jours ; pour 30 ans, 6 jours.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (art. L. 3141-23 du code du travail).

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent chapitre relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement au 1er mars 1982, date de mise en application de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail.

TITRE VI

MALADIE – ACCIDENT – MATERNITÉ

Chapitre VI-1

Arrêt de travail pour maladie ou accident

Article VI-11

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

VI-111. Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

VI-112. Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par les articles L. 1226-7 à L. 1226-9 du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.

Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

– soit 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;

– soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché, si celle-ci survient avant l'expiration de ces 3 mois.

La mention en est faite sur la lettre de licenciement.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

VI-113. Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels dépassant 3 mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant 3 jours avant la date prévue pour son retour.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues au présent titre, jusqu'à son rétablissement ou au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

Article VI-12

Indemnisation des arrêts de travail

VI-121. En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail :

– pour les jeunes ouvriers âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat, de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

– pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans :

  – soit de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

  – soit de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 3 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, dans les 10 dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

VI-122. Pour l'application des dispositions de l'alinéa VI-121, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

VI-123. Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-121 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

VI-124. Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

– avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'alinéa VI-11 ;

– justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

Article VI-13

Modalités d'indemnisation

VI-131. L'indemnité est versée après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

VI-132. L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Le montant total de l'indemnité ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ouvrier s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ouvrier concerné.

VI-133. L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés) :

1. Pour un accident ou une maladie non professionnels :

– jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa VI-131 ;

– jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au 90e jour inclus de l'arrêt de travail.

2. Pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnels :

– pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :

  – jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé du 1er au 15e jour d'arrêt ;

  – jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au 30e jour inclus de l'arrêt de travail ;

– pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :

  – jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er au 90e jour de l'arrêt de travail.

3. Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

– pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa VI-131 ;

– pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er jour au 90e jour d'arrêt.

Tableau 1 : accident ou maladie non professionnels

PÉRIODE INDEMNISÉE À	DÉLAI DE CARENCE 3 JOURS
100 % (pendant 45 jours)	du 4e au 48e jour inclus d'arrêt de travail
75 % (jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail)	du 49e au 90e jour inclus d'arrêt de travail

Tableau 2 : accident du travail ou maladie professionnelle

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	PÉRIODE INDEMNISÉE À
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	90 %, du 1er au 15e jour inclus d'arrêt de travail. 100 %, du 16e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours	100 % du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail

Tableau 3 : accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	DÉLAI DE CARENCE	PÉRIODE INDEMNISÉE À :
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	3 jours	100 %, du 4e au 30e jour inclus d'arrêt de travail
Arrêt supérieur à 30 jours	–	100 %, du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail

Article VI-14

Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa VI-133.

Il en résulte notamment que l'indemnisation ne peut en aucun cas excéder 90 jours au cours d'une même année civile.

Article VI-15

Principe d'indemnisation

Les entreprises du bâtiment peuvent souscrire un contrat d'assurance pour assurer leurs obligations d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, telles que prévues par le présent titre.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un tel contrat sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'alinéa VI-121 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Chapitre VI-2

Maternité

Article VI-21

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

À partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Article VI-22

Indemnisation du congé maternité

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-121 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressés – déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance – pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après la date de celui-ci.

Article VI-23

Paternité et accueil de l'enfant

Les ouvriers prenant un congé de paternité et d'accueil de l'enfant perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail, conformément à l'article L. 331-8 du code de sécurité sociale.

TITRE VII

LIBERTÉ D'OPINION, DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article VII-1

Droit syndical et liberté d'opinion. –
Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

– à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

– à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, ni d'aucun des critères mentionnés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 modifiée,

pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

– les opinions des ouvriers ;

– leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

– le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties signataires conteste le motif de licenciement d'un ouvrier comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les 2 parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ouvriers peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article VII-2

Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ouvriers aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absences, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Article VII-3

Participation aux commissions paritaires nationales

VII-31. Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations nationales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment bénéficieront d'une autorisation d'absence s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion, précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins 2 jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif. Elles ne donneront pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

VII-32. Les frais engagés par les salariés visés à l'alinéa VII-31 ci-dessus seront indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Les frais de transport (aller/retour) entre la ville du lieu de travail et Paris seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF en 2e classe, majoré, le cas échéant, des suppléments tarifaires ;

b) Les frais de repas seront indemnisés par réunion sur une base forfaitaire fixée annuellement ;

VII-33. Le nombre de salariés d'entreprises pouvant bénéficier du présent article est fixé à 2 par organisation syndicale représentative au plan national.

VII-34. Les dispositions des alinéas VII-31, VII-32 et VII-33 ci-dessus engagent toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

VII-35. Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées, dans le cadre des travaux de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article VII-4

Participation aux négociations et aux commissions paritaires régionales (1)

VII-41. Chaque fois que des ouvriers seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales régionales (1) adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombres de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

VII-42. Tout ou partie des dispositions de l'article VII-3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional (1).

VII-43. Les désignations des représentants de salariés au sein de ces commissions sont faites par le niveau national.

En outre, la participation des salariés siégeant dans les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) est régie par l'accord du 13 juillet 2004 « Emploi. – Formation. – Qualification : missions, organisation, fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics ».

Article VII-5

Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels nationaux ou locaux. Les désignations des représentants de salariés au sein de ces organismes sont faites par le niveau national.

La participation de ces organisations à la gestion des organismes paritaires professionnels nationaux est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexe IV.

Article VII-6

Comité social et économique

La représentation des ouvriers par le comité social et économique est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

---

(1) Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des avenants territoriaux, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

La direction doit afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

De même, la subvention de fonctionnement au comité social et économique et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article VII-7

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

VII-71. Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales, dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche du bâtiment, doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

VII-72. Tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales telles que mentionnées ci-dessus, pourra, s'il en fait la demande, bénéficier d'un entretien au moins 1 fois par an pour évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle, qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que son évolution professionnelle.

VII-73. Ces dispositions ont un caractère obligatoire au sens de l'article L. 2253-2 du code du travail et prévalent, en conséquence, sur tout accord d'entreprise.

TITRE VIII

DÉPLACEMENTS

CHAPITRE IER

PETITS DÉPLACEMENTS

Article VIII-11

Objet des indemnités de petits déplacements

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les 3 indemnités professionnelles suivantes :

– indemnité de repas ;

– indemnité de frais de transport ;

– indemnité de trajet ;

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue.

Article VIII-12

Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues au chapitre I du présent titre, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir après la journée de travail.

Sont considérés comme ouvriers non sédentaires du bâtiment ceux qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

Les indemnités de petits déplacements instituées par le chapitre Ier du présent titre ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-II. L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre II ci-dessous bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Article VIII-13

Zones concentriques

Il est institué un système de zones concentriques dont les limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

Le nombre de zones concentriques, permettant de déterminer les indemnités dues, est de 5. La première zone est définie par une limite de 10 kilomètres, mesurée selon les modalités prévues ci-dessus, dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 ci-dessous.

Des adaptations aux alinéas précédents peuvent être toutefois adoptées par avenant régional ou départemental, notamment par la division en 2 de la 1er zone, pour tenir compte de certaines particularités géographiques, spécialement dans les zones montagneuses ou littorales, ou à forte concentration urbaine.

À chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs limites de zones passent à l'intérieur du chantier, la zone prise en considération est celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable, pour le cas où il travaille sur 2 zones.

Article VIII-14

Point de départ des petits déplacements

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus, pour les salariés embauchés sur le chantier, le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Dans les autres cas et sous réserve des dispositions relatives au grand déplacement, il pourra être créé des zones au-delà de la zone 5 par avenant régional [(1)], comme prévu à l'article VIII-13, ou, à défaut, au niveau de l'entreprise. Le montant des indemnités correspondantes sera fixé à un niveau supérieur à celui de la zone 5.

Article VIII-15

Indemnité de repas

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser l'ouvrier mis, pour des raisons de service, dans l'impossibilité de regagner son domicile et qui prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle, du supplément de frais ainsi occasionné.

(1) Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la négociation des avenants relatifs aux indemnités de petits déplacements découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

– l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

– un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

– le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Article VIII-16

Indemnité de frais de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Article VIII-17

Indemnité de trajet

En contrepartie de la mobilité du lieu de travail, inhérente à l'emploi sur chantier, l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser forfaitairement l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir après la journée de travail.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier ou lorsque le temps de trajet est rémunéré en temps de travail.

Article VIII-18

Détermination du montant des indemnités de petits déplacements

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

VIII-181. Indemnité de repas

Le montant de l'indemnité de repas, qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé par avenant paritaire régional [(1)].

Si l'entreprise utilise un système de titres-restaurants, le montant de sa participation est déduit du montant de l'indemnité de repas.

VIII-182. Indemnité de frais de transport

Son montant journalier, qui est un forfait, doit être fixé en valeur absolue de telle sorte qu'il indemnise les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier. Pour déterminer ce montant, il doit être tenu compte du tarif voyageur des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

VIII-183. Indemnité de trajet

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier et

(1) Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

Chapitre II

Grands déplacements

Article VIII-21

Définition de l'ouvrier occupé en grand déplacement

Est en grand déplacement l'ouvrier envoyé sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables ou des moyens de transport mis à sa disposition, ainsi que des risques routiers – de regagner chaque soir le lieu de sa résidence, situé dans la métropole, et qui loge sur place.

Ne sont pas visés par les dispositions du présent chapitre les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et à ses frais.

Article VIII-22

Définition de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;

b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;

c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,

est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée.

Article VIII-23

Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire

Le remboursement des dépenses définies à l'article VIII-22 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux du déplacement.

Il est dû également à l'ouvrier victime d'un accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence, autorisé (sauf cas de force majeure) par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

Dans les 24 heures suivant cette autorisation, l'employeur en est informé par l'intéressé. L'employeur assure les frais de ce rapatriement.

Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justifications d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2 du présent article.

Dans ce cas, et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à 2 fois le montant du minimum garanti (MG) est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

Article VIII-24

Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit indépendamment du remboursement de ses frais de transport et, notamment, de son transport en train en 2e classe :

1. Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

2. Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus, qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement, bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

Article VIII-25

Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence, tel que défini à l'article VIII-21, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage en train en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après.

Suivant l'éloignement de cette localité et sauf aménagement particulier pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :

– un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 kilomètres ;

– un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 kilomètres ;

– un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 kilomètres ;

– un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kilomètres.

Pour les déplacements en Corse et inversement, un accord entre intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus soit qu'il se rende dans la localité visée au premier alinéa, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport, jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

Article VIII-26

Temps passé en voyages périodiques

En cas de voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 5 heures, soit à l'aller, soit au retour.

À l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article VIII-25, l'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

Si, pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

Article VIII-27

Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a droit à une absence d'une durée correspondant à celles prévues à l'article V-12. Cette durée est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles VIII-23, alinéa 4 et VIII-25.

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article VIII-25 du présent chapitre demeurant applicables.

Article VIII-28

Décès d'un ouvrier en grand déplacement

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article VIII-21, ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

Article VIII-29

Élections

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale, d'élections municipales, cantonales, régionales, législatives, présidentielles, européennes ou en cas de consultations par voie de référendum, et lorsque le vote par correspondance ou par procuration n'est pas admis, l'ouvrier peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale et ce voyage se substitue au voyage périodique le plus proche.

TITRE IX

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article IX-1

Règles générales d'hygiène et de sécurité

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, constitué en application des dispositions de l'article L. 4643-1 du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, conformément au décret n° 2007-1284 du 28 août 2007, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

Article IX-2

Commission santé, sécurité et conditions de travail

IX-21. Conformément à l'article L. 2315-36 du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises de bâtiment d'au moins 300 salariés et dans les établissements distincts d'entreprises de bâtiment d'au moins 300 salariés.

Les missions et les moyens dont disposent ces commissions sont définis par les articles L. 2315-36 à L. 2315-44 du code du travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

IX-22. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, des commissions santé, sécurité et conditions de travail peuvent être constituées en application de l'article L. 2315-37 du code du travail.

IX-23. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient d'une formation conforme aux dispositions de l'article aux dispositions des articles R. 2315-9 et suivants du code du travail.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de :

– 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;

– 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. La demande de congé avec tous les renseignements nécessaires doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes mentionnés à l'article R. 2315-12 du code du travail. À l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés et à raison d'un salarié par année civile.

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article X-1

Préavis

X-11. En cas de rupture du contrat de travail après expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou l'ouvrier, est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement :

de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 jours
de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 semaines
de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 mois
plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	2 mois

b) En cas de démission :

de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 jours
au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	2 semaines

X-12. En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

X-13. En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

Article X-2

Heures pour recherche d'emploi

X-21. Pendant le préavis, l'ouvrier licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail pour pouvoir rechercher un nouvel emploi, dans les limites suivantes :

délai de préavis égal à 2 jours	4 heures de travail
délai de préavis égal à 2 semaines	12 heures de travail
délai de préavis égal ou supérieurs à 1 mois	25 heures de travail

Pour les ouvriers à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

X-22. Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises groupées, en principe, à la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif de l'intéressée.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'ouvrier.

Article X-3

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, a au moins 8 mois d'ancienneté et ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale, ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte ou préavis, calculée sur les bases suivantes :

– pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

– pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Article X-4

Définition de l'ancienneté

X-41. Pour l'application des dispositions de l'article X-1 et X-3, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

– le temps pendant lequel ledit ouvrier y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois en cas d'engagements succes-

sifs de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;

– la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'ouvrier ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

– la durée des interruptions pour :

a) périodes militaires obligatoires ;

b) maladie professionnelle, accident du travail, maternité ;

c) congés payés annuels ou autorisations d'absence exceptionnelles prévues aux titres V et VII ci-dessus.

X-42. En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédente sera déduit.

Article X-5

Définition du salaire de base de l'indemnité de licenciement

X-51. Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

X-52. Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes ou gratifications de caractère exceptionnel, versées au salarié au cours des 3 derniers mois, sont prises en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article X-6

Documents à remettre par l'employeur à l'ouvrier lors de son départ de l'entreprise

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :

– son bulletin de paie ;

– son certificat de travail ;

– son certificat de congés payés ;

– l'attestation nécessaire à l'inscription à Pôle emploi et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (sécurité sociale).

Article X-7

Licenciement pour fin de chantier

X-71. En cas de licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, en application de l'article L. 1236-8 du code du travail, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte le comité social et économique, s'il en existe, dans un délai de 15 jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour précise l'objet. À cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet au comité social et économique les indications suivantes :

– la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;

– le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;
– le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;
– le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
– les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;
– les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés.

X-72. Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 1232-1 à 1232-5 et L. 1232-6 du code du travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa X-73 ci-dessous.

X-73. Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois, à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

X-74. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux compressions d'effectifs qui, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, dissimulent des motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs.

Article X-8

Indemnité de fin de carrière

Les ouvriers qui terminent leur carrière :
– comme salariés ;
– ou en maladie ou en invalidité faisant immédiatement suite à une période d'emploi ;
– ou indemnisés au titre du régime d'assurance chômage faisant immédiatement suite à une période d'emploi ;

bénéficient d'une indemnité de fin de carrière, selon les conditions et modalités fixées par le règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment, tel que fixé par l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérentes au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au 1er janvier 1990. Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite.

TITRE XI

AUTRES DISPOSITIONS

Article XI-1

Conditions particulières du travail des femmes et des jeunes

XI-11. Travail des femmes et égalité professionnelle

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sauf stipulations contraires prévues par la législation en vigueur.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer à l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'en faire une priorité, comme exposé à l'article IV-6.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou au congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés.

XI-12. Travail des jeunes

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

XI-13 Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans l'entreprise du bâtiment sont réglées par la législation en vigueur.

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA), constitué en application de l'arrêté ministériel du 15 juin 1949, est chargé de contribuer à l'information des jeunes, de leurs familles et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics, au développement de la formation professionnelle dans les métiers du bâtiment et des travaux publics et au financement d'actions particulières visant, d'une part, la préformation et l'insertion professionnelle des publics de moins de 30 ans, d'autre part, l'animation et l'accompagnement connexes à la formation des apprentis.

XI-14 Service national

Le contrat de travail des ouvriers appelés au service national est suspendu pendant la durée légale du service, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, l'ouvrier doit prévenir son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de la libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'intéressé ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions légales.

Pendant la durée du service national, l'employeur ne peut licencier le bénéficiaire des dispositions ci-dessus que s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'absence de l'ouvrier, de maintenir le contrat.

L'ouvrier qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ bénéficie d'un droit de priorité de réembauchage durant une année à dater de sa libération

Article XI-2

Emploi des handicapés

Les conditions d'emploi des ouvriers handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

Article XI-3

Ancienneté

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « présence continue dans l'entreprise » le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Ces 2 définitions ne doivent pas être retenues pour l'application des dispositions des titres VI et X ci-dessus qui contiennent une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article XI-4

Avantages acquis

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ouvriers qui en bénéficient.

Article XI-5

Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

– l'accord du 8 décembre 1961 (et ses avenants) instituant le régime de retraite complémentaire des salariés ARRCO ;
– l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment (et des travaux publics) étendu par l'arrêté ministériel du 25 janvier 1974.

Article XI-6

Participation des employeurs à la formation professionnelle tout au long de la vie

Les entreprises de bâtiment sont tenues de respecter :

– l'accord collectif national du 10 février 2015 sur le financement de la formation continue dans le bâtiment ;
– l'accord collectif national du 24 septembre 2014, sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics,

dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

Par ailleurs, la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie fait l'objet de l'accord du 10 février 2015 précité.

Article XI-7

Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Les entreprises peuvent mettre en œuvre la participation dans le cadre de l'accord initial du 1er juillet 1969 applicable dans le bâtiment et les travaux publics, accord renouvelé tous les 5 ans et, en dernier lieu à la date de signature de la présente convention, le 25 janvier 2018.

TITRE XII

CLASSIFICATION DES OUVRIERS

Article XII-1

Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du bâtiment pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession, se dégageant, en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus, compte tenu notamment de l'environnement économique et social européen.

Le présent titre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

– de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;

– de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;

– de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen des possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des ETAM, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;

– de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sort que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement [1], offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique ;

– tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

Article XII-2

Définitions générales des critères et des niveaux

La grille de classification des ouvriers du bâtiment comporte quatre niveaux d'emploi, définis par les critères suivants :

– contenu de l'activité ;

– autonomie et initiative ;

– technicité ;

– formation, adaptation et expérience,

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

1. Niveau I

Ouvriers d'exécution

Position 1 :

Les ouvriers de niveau I-1 effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau I-2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent. Dans cette limite, ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés à prendre certaines initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

(1) Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

2. Niveau II

Ouvriers professionnels

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en œuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

3. Niveau III

Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers de niveau III-1 exécutent les travaux de leur métier à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

– être assistés par d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;

– être amenés ponctuellement, sur instructions de l'encadrement, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en œuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau III-2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.

Ils possèdent et mettent en œuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [(1)], au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

4. Niveau IV

Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

– soit occupent des emplois de haute technicité ;

– soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1 :

Les ouvriers de niveau IV-1, à partir de directives d'organisation générale :

– soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;

– soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

(1) Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV-2 :

– soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;

– soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de leur hiérarchie et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leur capacité d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1).

(Voir tableau pages suivantes.)

(1) Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

TABLEAU DES CRITÈRES

NIVEAU	POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION et expérience
I	1	Travaux de simple exécution selon les consignes précises.	– Contrôle constant.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières. Première spécialisation dans l'emploi.	Simple adaptation aux conditions générales de travail. Initiation professionnelle.
	2	Travaux simples, sans difficultés particulières.	– Contrôle fréquent. – Initiatives élémentaires. – Responsable de leur bonne exécution.		
II		Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	– Contrôle ponctuel. – Initiative dans le choix des moyens.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'éducation nationale) ou expérience équivalente.
III	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	– Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. – Sur instructions de l'encadrement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.

NIVEAU	POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION et expérience
	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	– Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. – Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
IV	1	À partir de directive d'organisation générale : travaux complexes de son métier ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	– Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. – Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer – Missions de représentation correspondantes.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés
	2	Travaux les plus délicats de son métier ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	– Large autonomie dans son métier. – Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Article XII-3

Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 4 niveaux sont les suivants :

Niveau I	1 2	150 170
Niveau II		185
Niveau III	1 2	210 230
Niveau IV	1 2	250 270

Article XII-4

Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

XII-41. Les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'AFPA ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau II, coefficient 185.

À l'issue d'une période maximum de 9 mois après leur classement, les intéressés seront reconnus dans leur position ou classés à un niveau supérieur en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles. Ce délai est réduit à 6 mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise, acquise notamment par l'apprentissage ou par la formation en alternance.

XII-42. Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau III, position 1, coefficient 210.

À l'issue d'une période maximum de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieure en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la période probatoire sera réduite de moitié.

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

XII-43. Les ouvriers qui, après avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme professionnel bâtiment de niveau V de l'éducation national et s'être présentés à l'examen, ne l'on pas obtenu, sont au moins classés en niveau I, position 2, coefficient 170.

XII-44. Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature de la présente classification : elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences ;

– les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale ;

– les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique ;

– les formations à certains métiers n'aboutissent pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Article XII-5

Polyvalence

Pour développer la formation initiale et continue, reconnaître et favoriser l'acquisition de compétences élargies, les ouvriers de niveaux III et IV :

– titulaires de 2 diplômes professionnels bâtiment titres ou formations reconnus conformément à l'article XI-4 (alinéa 44) ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;

– mettant en œuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises, bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient

Article XII-6

Évolution de carrière

XII-61. Les définitions des niveaux et positions données à l'article XII-2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

XII-62. Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article XII-4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale, dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

À cette occasion, l'employeur examinera les possibilités d'accès en cours de carrière des salariés de Niveau IV à un poste relevant de la classification des ETAM du bâtiment.

Cet examen tiendra notamment compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernées de la classification des ETAM.

XII-63. Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peu, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau et de la position supérieure, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

Article XII-7

Suivi de l'application dans l'entreprise

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement par l'employeur qui étudiera la possibilité de proposer aux salariés, dans le cadre d'un plan de formation, des stages de formation qualifiante.

Article XII-8

Barèmes de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional [1] après négociation d'avenants à la présente convention collective, de la manière suivante :

– détermination d'une partie fixe, exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position ;

– fixation d'une valeur de point, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

La somme de ces 2 éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures [2].

Ces barèmes devront être fixés de telle sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses niveaux et positions.

TITRE XIII

DISPOSITIONS FINALES

Article XIII-1

Durée. – Révision. – Dénonciation

XIII-11. La présente convention collective entrera en vigueur le 1er juillet 2018.

XIII-12. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

XIII-13. Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national.

Celles-ci examinent tous les 5 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les organisations précitées se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

---

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

(2) Le salaire mensuel minimal, base 35 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante :
Sk = pf + (k x vp) dans laquelle :
– k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ;
– pf la partie fixe ;
– vp la valeur du point.

Article XIII-2

Articulation avec la négociation d'entreprise

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les parties signataires de la présente convention confirment le caractère obligatoire :

– de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP ;

– de l'article VII-8 de la présente convention, relatif au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ;

– et des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention.

Article XIII-3

Abrogation

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue, dans toutes leurs dispositions, à la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ses annexes et avenants, ainsi qu'à l'ensemble des conventions collectives départementales et régionales.

À cette même date, en ce qui concerne les ouvriers seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses de l'accord national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment et de l'ensemble de ses avenants, applicables dans le même champ et ayant le même objet.

Article XIII-4

Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article XIII-5

Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, la présente convention collective sera déposée à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'a 10 salariés)

AVENANT N° 3 DU 7 MARS 2018 MODIFIANT L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 1998 SUR LA RÉDUCTION ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : *ASET1850930M*

Entre :
CAPEB ;
FFB ;
FFIE [(1)] ;
SCOP BTP [(1)],

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
CFDT FNSCB ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la révision de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), les partenaires sociaux se sont réunis afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles applicables à ces entreprises et aux salariés qu'elles emploient, en matière de niveau de majoration et de contingent annuel applicables en matière d'heures supplémentaires, dans le cadre de l'accord national du 9 septembre 1998,

(1) Signataires initiaux des accords antérieurs.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'article 12 de l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. »

Article 2

L'article 7 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

– 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;

– 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e. »

Article 3

L'avenant n° 2 modifiant :

– l'accord national du 9 septembre 1998 ;

– et l'avenant n° 1 du 10 mai 2000

sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) est abrogé en toutes ses dispositions par le présent avenant.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

AVENANT N° 4 DU 7 MARS 2018

RELATIF AU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

NOR : *ASET1850927M*
IDCC : *2609*

Entre :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE [1] ;

SCOP BTP [1],

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la révision des 2 conventions collectives des ouvriers, les partenaires sociaux soucieux d'harmoniser les dispositions conventionnelles applicables aux ETAM, se sont réunis et ont décidé ce qui suit, en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 1er

L'article 4.1.2 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est annulé et remplacé par :

« La durée légale du travail des ETAM du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. »

(1) Signataires initiaux des accords antérieurs.

Article 2

À l'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions de l'avenant n° 18 du 17 décembre 2003 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 sont abrogées.

Il en est de même, en ce qui concerne les ETAM seulement, pour les avenants n° 1 du 17 décembre 2003, concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés, et du 17 mars 2004 concernant les entreprises occupant plus de 10 salariés, à l'accord national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 2 DU 7 MARS 2018
MODIFIANT L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1998 SUR L'ORGANISATION, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI

NOR : *ASET1850913M*

Entre :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE [1] ;

SCOP BTP [1],

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la révision des deux conventions collectives des ouvriers du bâtiment, les partenaires sociaux du bâtiment se sont réunis afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du bâtiment, dans le cadre de l'accord national du 6 novembre 1998 en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le présent avenant est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises de bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

(1) Signataires initiaux des accords antérieurs.

Article 2

Pour les salariés relevant du bâtiment, le titre 2, alinéas 1 et 2, de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. »

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE (Entreprises artisanales)**

ACCORD N° 52 DU 23 JANVIER 2018 RELATIF AU SALAIRE HORAIRE MINIMUM RÉGIONAL AU 1ER FÉVRIER 2018 (ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : *ASET1850897M*

IDCC : *843*

Entre :

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 23 janvier 2018 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1er février 2018, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

Article 1er

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2018 :

– pour les coefficients 155 au 180 (cf. article 10 de la CCN), la valeur monétaire du point est fixée à 0,052374 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,03203 ;

– pour les coefficients de 185 au 240 (cf. article 10 de la CCN), la valeur monétaire du point est fixée à 0,5235927 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,0252352.

Article 2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1er février 2018 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
Coefficient 155	10,15
Coefficient 160	10,41
Coefficient 170	10,94
Coefficient 175	11,20
Coefficient 185	11,71
Coefficient 190	11,97
Coefficient 195	12,24
Coefficient 240	14,59

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
Coefficient 155	10,15
Coefficient 160	10,41
Coefficient 165	10,67
Coefficient 170	10,94
Coefficient 175	11,20
Coefficient 180	11,45
Coefficient 185	11,71
Coefficient 190	11,97

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
Coefficient 155	10,15
Coefficient 160	10,41
Coefficient 170	10,94

Article 3

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de

33 496,19 € pour les salariés « cadres 1 » et de 47 806,88 € pour les salariés « cadres 2 » (augmentations de 1,2 %).

-Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2018.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3097. – **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)
(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

AVENANT DU 22 JUIN 2018

PORTANT RÉVISION DES SALAIRES DES ARTISTES-INTERPRÈTES

NOR : *ASET1850923M*
IDCC : *3097*

Entre :

SPI ;

API ;

UPC,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

SNTPCT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de la négociation prévue à l'article 9 du chapitre III du titre I[er] de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique, parties au présent avenant, ont décidé de revaloriser les salaires minima applicables aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique engagés sur un long-métrage et sur un court-métrage.

Article 1[er]

Champ d'application. – Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique aux salariés artistes-interprètes des équipes artistiques des sociétés de production relevant du champ d'application du titre III de la CCNPC.

Les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique estiment que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Révision de l'annexe III.1 de la CCNPC : artistes-interprètes de longs-métrages

Il est convenu de revaloriser de 2 %, les montants des salaires minima conventionnels applicables aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique, engagés sur un long-métrage, et de modifier en conséquence les dispositions de l'annexe III.1 relative au sous-titre 1er du titre III (« annexe III.1 »).

2.1. Les dispositions relatives au tournage, précisées au paragraphe » A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long-métrage » de l'annexe III.1 sont révisées comme il suit :

« A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long-métrage

1. Tournage

1.1. Engagement à la journée

Le cachet journalier se décompose comme suit :

– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure : 16,72 € ;

– salaire horaire de base × 8 heures ;

– majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures.

Salaire journalier minimum : 408 €.

Il est composé du salaire horaire minimum conventionnel de base de 27,94 €×8 heures, majoré de 75 % (majoration de courte durée), soit 391,28 €, auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour 1 heure de maquillage, coiffure, habillage à 16,72 €.

Le salaire journalier minimum se décompose comme suit :

– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– indemnité de maquillage, coiffure, habillage.

1.2. Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour 1 semaine de 5 jours : 1 235,76 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,94 € × 35 heures + 5 heures majorées de 25 %, auquel s'ajoutent des indemnités pour 5 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,72 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :

– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 5 jours.

Salaire hebdomadaire minimum pour 1 semaine de 6 jours : 1 531,86 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,94 € × 35 heures + 13 heures majorées de 25 % auquel s'ajoutent des indemnités pour 6 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,72 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :

– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– indemnité de maquillage, coiffure, habillage×6 jours.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représente 33 % du montant des minima indiqués ci-dessus (hors indemnité pour maquillage, coiffure, habillage) et se décompose comme suit :

a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;

b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;

c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et "en ligne" ;

d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;

e) 13 % pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant de la présente convention collective et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

Conformément à l'article L. 212-5 du code de la propriété intellectuelle, la rémunération ainsi définie se substitue au cachet fixé par l'article 1er de l'accord spécifique du 7 juin 1990 (et ses révisions successives) ; la présente convention ne modifie pas les dispositions dudit accord relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film. »

2. Répétitions en dehors des périodes de tournage (art. 3.4, alinéa 2)

Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens-interprètes :

– service de 3 heures : 53,04 € ;

– service de 2 × 3 heures (même journée) : 106,08 €.

Autres artistes (acteurs…) :

– service de 4 heures : 53,04 € ;

– service de 2 × 4 heures (même journée) : 91,80 €.

2.2. Les dispositions relatives aux indemnités, précisées au paragraphe « B. – Indemnités » de l'annexe III.1 sont révisées comme il suit :

« Indemnité de maquillage, d'habillage et de coiffure incluse dans le salaire minimum :

– engagement à la journée : 16,72 € au titre de 1 heure de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;

– engagement à la semaine :

  – semaine de 5 jours : 83,60 € au titre de 5 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;

  – semaine de 6 jours : 100,32 € au titre de 6 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage.

Indemnisation minimum de 1 heure de maquillage, d'habillage et de coiffure (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) : 16,72 €.

Indemnité de repas : barème URSSAF.

Valeur minimum du titre-restaurant : 9,05 €.

Indemnité de casse-croûte : barème URSSAF.

Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail (art. 5.2.2) :

– de 2 à 4 heures aller et/ou retour, 4 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 4 × 27,94 € = 111,76 € ;

– au-delà de 4 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller et/ou retour, 6 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 6 × 27,94 € = 167,64 € ;

– au-delà de 6 heures de voyage aller et/ou retour, 8 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 8 × 27,94 € = 223,52 €. »

Les autres dispositions du paragraphe B de l'annexe III.1 sont inchangées.

2.3. Les dispositions relatives à l'intéressement aux recettes d'exploitation, précisées au paragraphe C de l'annexe III.1, sont inchangées.

Article 3

Révision de l'accord du 9 juillet 2014 et de son annexe : artistes-interprètes de courts-métrages

Il est convenu de revaloriser de 2 %, les montants des salaires minima conventionnels des salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique, engagés sur un court-métrage, tels que visés en annexe de l'accord du 9 juillet 2014 (« Accord »).

En conséquence, les dispositions des 2 premiers paragraphes relatifs aux salaires minima garantis, mentionnées en annexe de l'accord sont révisées comme il suit :

« Engagement à la journée

Salaire journalier minimum de 145,82 € incluant :

116,65 € au titre de 8 heures de travail effectif et à la fixation de la prestation ;

29,16 € au titre de la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle. »

« Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour 1 semaine de 5 jours : 546,92 €, dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Salaire hebdomadaire minimum pour 1 semaine de 6 jours : 656,06 €, dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle. »

Les autres dispositions mentionnées en annexe de l'accord concernant les salaires minima garantis sont inchangées.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de son extension.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 58 DU 24 MAI 2018 À L'AVENANT N° 53 RELATIF AUX CONDITIONS DE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE CHANGEMENT DE TITULAIRE D'UN MARCHÉ PUBLIC

NOR : *ASET1850908M*
IDCC : *2149*

Entre :

SNAD ;

SNefid,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet, justifient l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail, lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Les parties signataires souhaitent se donner le temps de discuter ensemble des voies et moyens pour clarifier et sécuriser les modalités de transfert des contrats de travail.

À cet effet, le présent accord reconduit l'avenant n° 53 à la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 1er

Objet

L'avenant n° 53 à la convention collective nationale des activités du déchet est reconduit pour une durée de 1 an à compter du 1er juillet 2018.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier de la continuité de leur contrat de travail lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er juillet 2018, et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Article 4

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débuter les négociations.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3033

Convention collective nationale

IDCC : 635. – **NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES**

ACCORD DU 26 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018

NOR : *ASET1850918M*
IDCC : *635*

Entre :

COMIDENT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle du négoce en fournitures dentaires.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord du 18 novembre 2014 convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires.

Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	BRUT
120	1 511
130	1 523
150	1 555
160	1 600
180	1 630
200	1 665
220	1 739
240	1 752
260	1 812
280	1 888

COEFFICIENT	BRUT
325	2 206
375	2 548
450	3 144
600	3 356
800	3 791

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67.

Objectifs d'égalité professionnelle

Les négociations annuelles de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères.

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord prendra effet 1 mois après sa publication au *Journal officiel* et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 26 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

IDCC : 1605. – **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

AVENANT DU 21 JUIN 2018 À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : *ASET1850920M*
IDCC : *1605*

Entre :

CS3D,

D'une part, et

UNSA ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Objet de l'avenant

Le présent avenant fait suite à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article 2, qui dispose que pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

2. Modification de l'accord

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Fait à Courbevoie, le 21 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

AVENANT N° 63 DU 26 JUIN 2018

RELATIF À LA PRÉVENTION ET À LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : *ASET1850898M*
IDCC : *1921*

Entre :

CNHJ ;

UNHJ ;

HJF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FEC FO ;

FSE-CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche a la volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à organiser une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

Son objectif est de construire un processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cet accord concerne les études de toute taille, ainsi que l'ensemble des entités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

1. Objet de l'accord

L'étude doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux qui peuvent naître en son sein.

Afin que les salariés soient acteurs de leur santé, l'objet de l'accord est :

– d'impliquer l'ensemble des instances consultatives de l'étude ;

– d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'ensemble des parties employeurs et salariés ;

– d'engager une démarche de prévention globale qui impliquera l'ensemble des acteurs internes et externes de l'étude ;

– d'élaborer et de promouvoir des outils de détection de facteurs de risques et d'effets sur la santé ;

– de prévenir les situations de nature à engendrer des risques psychosociaux au sein des études.

2. Fondements juridiques

Le présent accord se fonde principalement sur :

– les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail relatifs à l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés, sur le fondement des principes généraux de prévention ;

– l'article L. 1142-2-1 du code du travail relatif aux agissements sexistes et les articles L. 1152-1 et suivants du code du travail relatifs au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;

– les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal ;

– les articles L. 4121-3 et R. 4121-1 à 4 du code du travail relatifs au document unique d'évaluation des risques.

Le présent accord s'inspire notamment des accords suivants qui ne sont pas applicables à la branche :

– l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail étendu par arrêté du 23 avril 2009 ;

– l'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté du 23 juillet 2010.

3. Définitions et descriptions

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, sur le fondement des principes généraux de prévention. Il a une obligation de résultat en ce domaine face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les partenaires sociaux rappellent les termes du préambule de 1946 à la constitution de l'organisation mondiale de la santé (OMS), « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

3.1. Le bien-être au travail

Ce concept recouvre tout ce qui participe à l'obtention d'un haut niveau de santé au travail.

Si le travail est généralement source d'augmentation du potentiel de santé, il peut être également source de sa dégradation, en fonction des variables que constituent les conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

3.2. Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) sont l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Sous l'entité RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

Ce concept a pour origine des situations et des causes variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps, mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs et d'intérêts…

À ces situations se rajoutent celles du burn-out et du bore-out.

3.2.1. Le stress

Le stress, selon l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008, est décrit comme suit :

« Un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé…

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. »

3.2.2. Le mal-être au travail

C'est un état émotionnel en lien avec le contexte organisationnel et relationnel dans l'entreprise. Ce phénomène peut aller de l'inquiétude du salarié sur son avenir à un mal-être plus important ou une souffrance au travail.

3.2.3. Le harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 du code du travail).

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du code pénal).

3.2.4. Le harcèlement sexuel

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont

le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1 et suivants du code du travail).

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (art. 222-33 du code pénal).

3.2.5. La violence au travail

« La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques…

Les actes de violence au travail peuvent prendre la forme :

D'agressions verbales :

– injures (R. 621-2 du code pénal) ;

– insultes (R. 624-4 et 132-77 du code pénal) ;

– d'ordre général ;

– racistes ;

– discriminatoires ;

– menace :

  – de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du code pénal) ;

  – autres menaces – intimidations (R. 623-1 du code pénal) ;

  – de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal).

D'agressions comportementales :

– harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal) ;

– chantage (312-10 et 312-11 du code pénal) ;

– bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du code pénal) ;

– destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du code pénal) ;

– obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du code pénal).

D'agressions physiques :

– violences légères (art.s R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du code pénal) ;

– coups et blessures volontaires (notion d'intention) ;

– articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du code pénal ;

– articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13 et 222-12 du code pénal ;

– homicides (articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du code pénal).

3.2.6. Le burn-out

Le syndrome du burn-out se caractérise par un état d'épuisement général, à la fois psychique, émotionnel et mental ; les « batteries sont vides » et le sujet n'est plus capable de récupérer sur de courtes durées. Ce syndrome d'épuisement s'accompagne d'une série de symptômes.

3.2.7. Le bore-out

Syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui. Le syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui ou bore-out est un trouble psychologique engendré par le manque de travail, l'ennui et, par conséquent, l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel.

4. Identification des situations de risques psychosociaux

Les principaux facteurs de risques :

Sans que cette liste ne soit exhaustive, les parties recensent comme facteurs pouvant générer des situations de risques :

Les facteurs liés aux conditions internes :

– l'organisation du travail et aux processus de travail :
  – exigences quantitatives excessives ;
  – délais de procédure ou de traitement insuffisants ;
  – mise en œuvre des nouvelles technologies ;
  – relations de travail et communication ;
  – manque de collaboration de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
  – management peu participatif, autoritaire ou déficient ;
  – absence ou faible reconnaissance du travail accompli ;
  – manque de communication interne ;
  – absence de prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Les facteurs liés aux conditions externes :

  – difficultés liées à l'exercice de la fonction (relations conflictuelles avec les clients débiteurs ou créanciers).

Les indicateurs de risques

Les facteurs de risques ainsi définis peuvent être identifiés par les acteurs de la prévention au moyen des indicateurs inscrits dans le document unique (art. 6.3).

5. Les acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des parties tant en interne qu'en externe.

5.1. L'employeur

L'employeur met en place la politique et les mesures de prévention.

5.2. L'encadrement

L'encadrement met en œuvre les mesures décidées par l'employeur.

Le responsable hiérarchique est ainsi le premier relais et doit être l'interlocuteur privilégié des salariés en vue de préserver un environnement de travail dans le respect mutuel.

5.3. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour attributions d'être informé et/ou consulté sur les conditions de travail ainsi que sur tous les changements importants pouvant impacter les conditions de travail et les situations de risques professionnels.

Le CHSCT participe, par ses interventions et propositions, à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à l'amélioration de leurs conditions de travail et à l'analyse des risques professionnels sur la base des informations dont il dispose.

Il est à l'écoute du personnel et sert de relais pour orienter et accompagner les salariés qui font état de situations de souffrance.

Conformément aux dispositions législatives, il procède à des enquêtes et des inspections.

5.4. Les autres représentants du personnel

Les représentants du personnel signalent à l'employeur dans le cadre de leur mission de représentation des salariés, les situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre des dispositions du présent accord.

Les délégués du personnel exercent leur droit d'alerte dans les conditions prévues par les dispositions légales (art. L. 2313-2 du code du travail) notamment dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à cette instance conformément à l'article L. 2313-16 du code du travail.

5.5. Le personnel

Chaque membre du personnel contribue à la qualité du climat de travail et plus généralement, de l'ambiance régnant au sein de l'étude.

Chaque membre du personnel participe à la prévention des RPS notamment en signalant avec discrétion et délicatesse, toute situation dont il aurait connaissance de façon à prévenir toute difficulté potentielle entrant dans le cadre des dispositions du présent accord.

5.6. Le médecin du travail et service de santé au travail

Le médecin du travail et le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux conformément aux dispositions des articles L. 4622-2 et L. 4624-1 du code du travail.

Il appartient en effet au service de santé au travail de conduire les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs et de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral.

Le médecin du travail, par ses contacts auprès de l'ensemble des salariés au titre de la surveillance de l'état de santé des salariés, peut détecter des situations facteurs de souffrance et de mal-être au travail.

C'est l'occasion pour les salariés de signaler un état mal être, au médecin du travail.

5.7. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et la commission paritaire nationale de l'emploi

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la CPPNI déterminent cette politique de formation et la commission paritaire nationale de l'emploi en arrête les actions prioritaires.

5.8. Le comité social et économique

Aux termes des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, le CHSCT et les délégués du personnel seront fusionnés dans une instance unique, le comité économique et social (CSE), mis en place dans toute entreprise d'au moins 11 salariés.

Le CSE est mis en place dans toutes les entreprises à compter de l'échéance des mandats en cours et au plus tard, le 31 décembre 2019.

Le CSE reprend les prérogatives jusqu'alors dévolues au CHSCT et au DP, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Ainsi, dans les études et entités entrant dans le champ du présent accord, dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il appartient en outre au CSE de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à la législation du travail et donc, notamment, aux risques psychosociaux.

Dans les études et entités entrant dans le champ du présent accord et dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, le CSE, notamment, procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Il peut également proposer des inspections et des enquêtes.

De par ses attributions, le CSE demeure un acteur central de la prévention et de la gestion des risques professionnels.

6. La mise en place de démarches d'actions de prévention

La prévention des risques psychosociaux a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux. Les actions de prévention ont pour but d'aider les individus à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress. Les actions de prévention ont également pour objet le processus de retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est apparu utile de proposer :

– de constituer des groupes de réflexion ;

– d'informer les employeurs et les salariés ;

– d'impliquer les médecins du travail ;

– de sensibiliser l'ensemble des salariés et de les écouter ;

– et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

6.1. La sensibilisation par l'information des salariés, du personnel encadrant et des employeurs

Des actions d'information et de sensibilisation régulières seront mises en place par la branche après accord des partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI.

Le contenu de ces actions de sensibilisation sera orienté :

– d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail (stress, souffrance au travail, harcèlement moral et sexuel, discriminations) ;

– d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques managériales à adopter pour éviter ou à défaut réduire tout risque psychosocial.

6.2. Formation à maintenir, à développer ou à prévoir

Les actions de formation sont encouragées à destination des salariés et des employeurs. L'augmentation des connaissances ayant pour effet de réduire le stress au travail par une meilleure maîtrise des tâches à réaliser.

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif de former progressivement les différents acteurs et en particulier les huissiers de justice pour leur permettre de prévenir, d'identifier, de comprendre, de gérer les phénomènes de harcèlement et de violence au travail et d'assister les personnes qui en sont victimes.

Ainsi, les formations permettant de minimiser les risques psychosociaux, sont principalement orientées vers le management, la gestion des conflits et le droit du travail.

Les organes de formation de la profession d'huissier de justice sont sensibilisés à cette problématique et disposent déjà de formations adaptées ou en cours de création (exemple : module de gestion des conflits prévu à partir d'avril 2018).

La CPPNI s'engage à promouvoir auprès de la CPNE, ce type de formation dont l'objectif est de réduire les risques psychosociaux.

6.3. Création et mise en place du document unique (DU)

La formalisation des résultats de l'évaluation des risques doit s'inscrire dans un document unique (DU).

Cette obligation s'impose à tout employeur quelle que soit la taille de son entreprise.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et être réalisé en 2 étapes :

– identifier les dangers ;

– analyser les risques.

Il est tenu à la disposition du CHSCT (ou des instances qui en tiennent lieu), des délégués du personnel, du médecin du travail. En l'absence de CHSCT ou de délégué du personnel, le document est tenu à disposition des salariés exposés aux risques.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés : l'employeur doit mettre en place une organisation pour faciliter l'accès du document aux salariés.

Le document unique est à disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur, des agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale…

Afin de prendre la particularité des études et entités de la profession, dont les effectifs sont dans leur très grande majorité inférieurs à 50 salariés, les partenaires sociaux souhaitent apporter des solutions adaptées. En conséquence, un modèle de document unique incluant la notion de risques psychosociaux sera réalisé et mis à disposition via le RPSH (réseau privé sécurisé des huissiers).

6.4. Mise en œuvre d'une charte éthique

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer et proposer à chaque employeur une charte éthique afin d'optimiser le comportement de chacun dans l'étude.

L'esprit de cette charte est de développer un comportement positif au sein de l'étude afin de préserver ou de permettre un climat de bien-être au travail. Il permet aussi de favoriser la relation avec les tiers.

Cette charte permettra de développer une culture d'entreprise et bien au-delà une culture de la profession.

Elle pourra être affichée à l'accueil de chaque office, notamment pour sensibiliser la clientèle de l'engagement de l'étude.

Sur ce point également, les partenaires sociaux se montrent attentifs à la situation particulière des études et entités de la profession. En conséquence, un modèle de charte susceptible d'être repris par les différentes études et entités est proposé en annexe du présent accord.

6.5. Affichage de mise en garde contre une mauvaise conduite de la part de la clientèle

La CPPNI encourage l'affichage dans les études d'une communication à destination des personnes accueillies en leur sein, de la mise en œuvre d'une action en justice en cas de comportement irrespectueux, agressif et menaçant.

Un modèle d'affichage est proposé en annexe du présent accord.

6.6. Le renforcement du droit d'expression des salariés

Pour les études assujettis à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces réunions seront l'occasion d'informer l'ensemble des salariés de l'étude sur la question de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée au CHSCT.

6.7. Une politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens prévus par les textes ou pratiqués, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité du salarié à y faire face.

Il est préconisé par les partenaires sociaux, la mise en place d'un entretien individuel annuel pour favoriser la libre expression des salariés dans leur rapport au travail.

Un modèle de fiche d'entretien individuel sera proposé aux employeurs, et annexé au présent projet.

6.8. Devoir de signalement. – Prise en compte des alertes individuelles

Tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux devra en informer sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la protection établie par les articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

Article L. 1152-2 du code du travail : aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1153-2 du code du travail : aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

6.9. L'action du médecin du travail

À tout moment, le salarié peut se rapprocher de la médecine du travail, et évoquer avec le médecin du travail les difficultés qu'il rencontre.

Si le médecin du travail estime qu'un salarié est en danger, il est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

Dans le cadre du tiers-temps, le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par l'étude.

Les salariés seront informés de ce droit par note de service affichée au sein de l'étude.

6.10 Les sources d'informations pour la mise en place de moyens de détection

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'indices que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque entité ; toutefois il peut être utile d'en donner une liste indicative brève :

– les divers entretiens pour l'ensemble des salariés ;

– le turn-over avec analyse des causes des départs de l'étude ;

– la variation de la charge de travail ;

– l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité et de son évolution ;

– la fréquence de l'absentéisme ;

– la variation du nombre de visites médicales à la demande du salarié auprès de la médecine du travail ;

– la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel ;

– la fréquence des procédures disciplinaires ;

– les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales ;

– les comptes rendus des échanges avec les salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-60 du code du travail ;

– les registres et les procès-verbaux des instances représentatives ;

– les procès-verbaux des réunions de droit d'expression.

6.11. La gestion de la plainte d'un salarié

6.11.1. Procédure interne : l'enquête

Le salarié s'estimant victime d'un harcèlement ou toute personne de l'étude informée peut déclencher une procédure interne de vérification des faits allégués afin, le cas échéant, de pouvoir les faire cesser. La mise en œuvre de cette procédure ne doit pas avoir pour but de diffuser de fausses allégations ou de porter atteinte à la réputation d'une personne.

Le salarié peut se faire assister dans toutes ses démarches par un représentant du personnel ou une personne de son choix appartenant obligatoirement à l'étude.

À la suite de l'entretien à l'initiative de l'employeur et compte tenu des éléments fournis par le salarié, l'employeur peut décider de procéder à une enquête

L'enquête menée dans un délai raisonnable comportera les investigations, y compris auprès du médecin du travail, les auditions et les confrontations utiles.

Le salarié mis en cause sera informé de la procédure mise en place par tout moyen.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité afin de garantir le respect et la dignité de chacun. Ainsi, tout signalement s'accompagne d'une garantie d'anonymat tant à l'égard du salarié qui alerte que des personnes potentiellement concernées.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que toutes les parties doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'une équité de traitement.

Le résultat de l'enquête sera notifié aux parties par l'employeur qui en tirera les conséquences compte tenu de son obligation de sécurité de résultat.

6.11.2. Recours à la médiation

En cas de signalement d'une situation à risque ou de plainte de harcèlement et comme le prévoit l'article L. 1152-6 du code du travail, il est possible de recourir à la médiation.

Présentation de la médiation

De manière générale, la médiation est définie comme une technique procédurale de solution des conflits par laquelle des personnes qu'un différend oppose tentent de parvenir à une solution en utilisant les services d'un tiers, le médiateur.

La médiation est donc un processus de résolution amiable d'un conflit dans lequel une tierce personne intervient auprès des parties pour les aider à parvenir à une solution négociée optimale, et, en tout cas, conforme à leurs intérêts respectifs, et mettant fin au litige.

La médiation peut ainsi contribuer, si elle est mise en œuvre suffisamment rapidement après un signalement, à éviter des situations de harcèlement ou de violences avérées.

Procédure de recours

L'employeur peut proposer le recours à la médiation, comme chaque partie peut le faire.

Si les parties sont d'accord sur cette démarche, elles doivent conjointement choisir un médiateur.

Résultat de la médiation

En cas de réussite de la médiation, le médiateur en informe les parties et l'employeur. Si des mesures sont à prendre, l'employeur en assurera la mise en œuvre si elles sont compatibles avec les intérêts de l'étude.

En cas d'échec de la médiation, l'employeur restera tenu par les dispositions relatives à son obligation de sécurité de résultat.

6.12 Accompagnement des salariés victimes et protection des salariés ayant relaté les situations à risques

Les partenaires sociaux ont la volonté d'apporter leur soutien aux personnes ayant subi des actes de harcèlement ou de violence à l'occasion de relations professionnelles et également à l'égard de ceux les ayant relatés.

Ainsi, aucune sanction de quelque nature qu'elle soit, aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peuvent être prononcées vis-à-vis d'un salarié pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou rapporté de bonne foi de tels agissements.

Les mesures d'accompagnement sont portées à la connaissance des salariés des études et entités entrant dans le champ de l'accord. Elles prévoient notamment que :

– un salarié victime de tels agissements bénéficie, en tant que de besoin, du soutien de l'employeur au travers notamment d'un accompagnement psychologique, médical et social, pris en charge par l'employeur ;

– les entreprises s'engagent à traiter en priorité la demande du salarié qui a été victime de ces actes en facilitant son maintien ou son retour à son poste de travail.

En outre, une attention particulière est portée au salarié qui, de bonne foi, s'est à tort estimé victime d'un acte de harcèlement ou de violence au travail.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

6.13 Protection du salarié : rappel des dispositions légales

6.13.1. Harcèlement moral : article L. 1152-2 du code du travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement

de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

6.13.2. Harcèlement sexuel : article L. 1153-3 du code du travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

6.13.3. Agissement sexiste : article L. 1142-2-1 du code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

7. Communication de l'accord

La communication auprès de l'ensemble des salariés et des études de la profession est un préalable à la bonne déclinaison de l'accord. Ainsi, chaque signataire s'engage à communiquer sur l'existence de l'accord, sur son contenu et sur les actions qui en découleront.

8. Suivi de l'accord

8.1. Indicateurs permettant le suivi de l'accord par la CPPNI

Les sources des données sont recueillies auprès de la CARCO, de la CNHJ et de l'organisme proposant la mutuelle santé retenu par la CPPNI au titre de sa recommandation.

Parmi les indicateurs retenus :

– l'évolution du nombre de dossier en invalidité et en ITT ;

– le turn-over au niveau national pour les salariés des offices d'huissiers de justice ;

– l'évolution des prescriptions en matière de complémentaire santé.

8.2. Indicateurs permettant le suivi de l'accord par les études

La CPPNI encourage les études à mettre en place un système d'évaluation des risques psychosociaux. À cette fin, il leur est rappelé que les indicateurs de dépistages liés au fonctionnement de l'entreprise peuvent être regroupés en 6 catégories, parmi lesquels chaque étude retient au moins 2 ou 3 indicateurs pertinents en fonction de leur taille et de leur activité :

– indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise ;

– indicateurs en santé et sécurité.

Ces indicateurs sont détaillés dans la brochure de l'INRS (février 2010 – ref : ED 6012 – dépister les risques psychosociaux – des indicateurs pour vous guider), accessible directement via le site internet.

Parmi les indicateurs préconisés une attention plus particulière peut être portée en direction des indicateurs relatifs à l'absentéisme et au turn-over, qui peuvent mettre en évidence des risques psychosociaux dans l'entreprise.

L'ensemble de ces indicateurs sont repris dans le document unique prévu à l'article 6.3.

8.3. Commission de suivi de l'accord

Il est créé une commission de suivi du présent accord qui devra, au terme de la première année d'application de l'accord, parfaire la liste des indicateurs ci-dessus mentionnés et en analyser les évolutions.

La commission se réunit selon les besoins et au moins 1 fois par an.

Cette commission est composée de membres de la CPPNI, désignés pour 3 ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Elle rend compte du résultat du suivi, 1 fois par an, à la commission mixte paritaire.

9. Conclusion, durée et dépôt de l'accord

9.1. Entrée vigueur et durée

Le traitement de la thématique objet de l'accord étant par nature évolutif, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

La partie la plus diligente sollicitera l'extension de l'accord auprès des services du ministère du travail.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension. Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre une négociation au cours de la 3e année. En l'absence de nouvel accord conclu à l'échéance de cette troisième année, le présent accord cessera de s'appliquer.

9.2. Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

9.3. Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnes à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

9.4. Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en 2 exemplaires à la direction générale du travail (DGT) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale

IDCC : 1671. – **MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 65 DU 12 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : *ASET1850917M*

IDCC : *1671*

Entre :

UNME,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale des maisons d'étudiants relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (art. 1.9) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Ainsi est créée une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en application de l'article L. 2232-9 du code du travail. Cette commission aura également pour attribution la conciliation de litiges individuels ou collectifs, comme c'était le cas précédemment, et prendra ainsi le nom de commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC). La CPPNIC se réunira en sous-commissions pour ses attributions d'interprétation, d'observatoire de la négociation d'entreprise et de conciliation. Le présent avenant fixe la composition et le fonctionnement de la CPPNIC et de ses sous-commissions.

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés étant donné que son objet ne s'y prête pas puisqu'il concerne les instances paritaires de la branche.

Article 1er

L'article 1.9 de la convention collective nationale des maisons d'étudiants, relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, est supprimé et remplacé par les dispositions qui suivent.

Article 2

Installation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

Le titre de l'article 1.9 « Commission paritaire nationale de négociation » est remplacé par le titre « Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation ».

Les dispositions des articles 1.9, 1.9.1, 1.9.2 de la CCN sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise ainsi qu'une sous-commission de conciliation.

1.9.1. Composition et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche par arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche par arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation ou ses sous-commissions se réunissent au moins 4 fois par an.

La CPPNIC négocie et révise les dispositions conventionnelles ainsi que les accords collectifs de branche. Elle veille également à l'application de la convention collective nationale, de ses annexes, avenants et accords.

La présidence de la CPPNIC est assurée par un président et un vice-président, chacun issu d'un collège différent (collège salariés d'une part et collège employeurs d'autre part) pour un mandat de 4 ans, avec alternance au bout de 2 ans entre le président et le vice-président. Ce mandat débute à partir de chaque mesure de représentativité.

Les décisions de la CPPNIC sont prises en tenant compte de la représentativité de chaque organisation, excepté pour la validation des procès-verbaux des commissions qui sont adoptés à la majorité des voix, chaque organisation syndicale ayant alors une voix et le collège employeur un nombre de voix égal au nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche. Les procès-verbaux des réunions sont signés par la présidence après adoption.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Le secrétariat de la CPPNIC et des sous-commissions est assuré par le collège employeurs sous le contrôle de la présidence de la CPPNIC ou de la présidence des sous-commissions. Le secrétariat

est chargé, entre autres de rédiger un projet de procès-verbal pour chaque réunion. Il réceptionne et organise l'archivage des accords d'entreprise reçus au titre de l'observatoire de la négociation collective. Il en fait une analyse et prépare le rapport annuel de la négociation collective.

La CPPNIC dispose d'une adresse électronique dédiée : cpn@unme-asso.com et d'une adresse postale au siège administratif de l'organisation syndicale des employeurs, l'UNME : CPPNIC des maisons d'étudiants, 4, rue Léopold-Robert, 75014 Paris.

Ces adresses sont communiquées à la direction générale du travail.

1.9.2. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires de la convention collective ou y ayant adhéré et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

La présidence de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est assurée par un président et un vice-président. La sous-commission est présidée par le vice-président de la CPPNIC et elle est vice-présidée par le président de la CPPNIC pour un mandant de 4 ans, avec alternance au bout de 2 ans entre le président et le vice-président. Ce mandat débute à partir de chaque mesure de représentativité.

Les décisions de la sous-commission sont prises en tenant compte de la représentativité de chaque organisation.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. »

1.9.3. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

– interprétation des dispositions de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des maisons des étudiants ;

– enregistrement et analyse des accords collectifs d'entreprise ;

– établissement du rapport annuel d'activité.

A. – Interprétation de la convention collective nationale des maisons d'étudiants

La sous-commission est chargée d'interpréter les dispositions de la présente convention collective nationale et des accords de branche. Les interprétations ont une portée collective.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

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

En cas d'accord entre les parties, l'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation et soumis à extension.

B. – Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

La sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la rémunération, à la durée du travail, aux congés, aux conditions de travail et de l'emploi, transmis par les entreprises de la branche.

À compter de la signature du présent avenant, elle exercera dorénavant les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Les envois sont à effectuer en 2 exemplaires (l'un signé et paraphé, l'autre en version électronique duplicable) par voie dématérialisée à l'adresse de la CCPNIC (cf. article 1.9.1)

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé à l'adresse administrative de l'organisation syndicale des employeurs, l'UNME (cf. article 1.9.1), qui assurera le recueil et l'enregistrement.

C. – Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité comportant un bilan des accords collectifs d'entreprise recueillis. Ce rapport analyse en particulier 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.

Le rapport est d'abord travaillé en sous-commission interprétation et négociation d'entreprise avant d'être présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

1.9.4. Composition et fonctionnement de la sous-commission de conciliation

La sous-commission de conciliation comporte 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataires de la convention collective ou y ayant adhéré et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche signataires de la convention collective ou y ayant adhéré. Chaque organisation peut être accompagnée d'un conseiller technique.

La présidence de la sous-commission de conciliation est assurée par le président et le vice-président de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Les parties transmettent au préalable dans la saisine tous les éléments du dossier.

La sous-commission peut être saisie en cas de litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention ou d'accords d'entreprise et non résolus au sein des établissements ou des organismes.

Les parties directement concernées par le conflit devront être entendues par la sous-commission, mais ne pourront pas siéger en tant que membres de la sous-commission de conciliation.

La sous-commission se réunira au plus tôt et cela dans un délai maximum de 2 mois suivant la saisine (dans le cas où chaque partie communique l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction du dossier).

Lorsqu'un accord intervient entre les parties devant la commission, les parties ou leurs représentants signent une transaction et les membres de la sous-commission dressent et signent immédiatement un procès-verbal.

En cas de désaccord entre les parties, la sous-commission dresse un procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend subsiste.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

Article 3

Droit de s'absenter et protection des salariés mandatés dans les commissions paritaires nationales ou les groupes de travail paritaires

L'article 1.11.1 Droit d'absence est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 1.11.1. Droit d'absence et protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales (CPPNIC, ses sous-commissions, ainsi que toute autre commission ou groupe de travail paritaire qui pourrait être institué) bénéficient de droit d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la ou des commissions pour lesquelles ils ont été mandatés. Les temps de déplacement doivent être pris en considération dans la durée de l'absence

Ils bénéficient du statut de salarié protégé et donc de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Le temps passé à négocier et à siéger en commission ou groupe de travail paritaires (temps de réunion et délai de route) est considéré comme temps de travail effectif et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. »

Article 4

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 5

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 12 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1560. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES ET CONNEXES (Alpes-Maritimes) (27 juillet 1989)**

(*Bulletin officiel* n° 1990-2 *bis*)

(Étendue par arrêté du 22 juin 1990, *Journal officiel* du 5 juillet 1990)

AVENANT DU 31 MAI 2018

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2018

NOR : *ASET1850914M*

IDCC : *1560*

Entre :

UIMM Côte d'Azur,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

RMH au 1er juillet 2018

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est porté à 4,62 €, à compter du 1er juillet 2018, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

K 140 : 725,69 € ;

K 145 : 725,85 € ;

K 155 : 726,15 €.

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

TGA à compter de l'année 2018

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2018 un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe II du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

– prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
– majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
– primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification, les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Stipulations spécifiques

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Dépôt

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Nice, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1er juillet 2018

Bases de calcul de la prime d'ancienneté : base 35 heures.

Valeur du point : 4,62 €.

I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	785,40
	2	180	831,60
	3	190	877,80
III	1	215	993,30
	2	225	1 039,50
	3	240	1 108,80
IV	1	255	1 178,10
	2	270	1 247,40
	3	285	1 316,70
V	1	305	1 409,10
	2	335	1 547,70
	3	365	1 686,30
		395	1 824,90

II. – Ouvriers
(Incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
II	1	170	824,67
	3	190	921,69
III	1	215	1 042,97
	3	240	1 164,24
IV	1	255	1 237,01
	2	270	1 309,77
	3	285	1 382,54

III. – Agents de maîtrise d'atelier
(Incluant la majoration de 7 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
III	1	215	1 062,83
	3	240	1 186,42
IV	1	255	1 260,57
	3	285	1 408,87
V	1	305	1 507,74
	2	335	1 656,04
	3	365	1 804,34
		395	1 952,64

ANNEXE II

Barème des taux garantis à compter de l'année 2018

(Base 151,67 heures mensuelles, 35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

NIVEAU	K	OUVRIER, ETAM
I	140	18 034
	145	18 034
	155	18 092
II	170	18 250
	180	18 313
	190	18 379
III	215	18 752
	225	19 486
	240	20 719
IV	255	21 737
	270	22 999
	285	24 249
V	305	25 732
	335	28 242
	365	30 769
	395	33 278

Convention collective départementale

IDCC : 827. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES ET CONNEXES (Ardennes) (8 janvier 1976)**

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

ACCORD DU 16 MAI 2018

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE VACANCES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : *ASET1850911M*

IDCC : *827*

Entre :

UIMM Champagne-Ardenne,

D'une part, et

CFE-CGC ;

UD FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2018 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

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

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2018, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

– de la prime d'ancienneté ;

– de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;

– des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;

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

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

– les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale,

– les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

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

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2019.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,90 €

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1er mai 2018.

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 22,83 € par jour de congé principal, soit 685 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 14

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

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

Fait à Charleville-Mézières, le 16 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations annuelles garanties 2018 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	2018
I	1	140	18 043
	2	145	18 075
	3	155	18 119
II	1	170	18 173
	2	180	18 227
	3	190	18 283
III	1	215	18 336
	2	225	18 463
	3	240	19 022
IV	1	255	20 128
	2	270	21 305
	3	285	22 727
V	1	305	24 918
	2	335	27 419
	3	365	29 703
	3	395	31 929

Convention collective

IDCC : 1912. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE (Haut-Rhin) (22 décembre 1995)**

(*Bulletin officiel* n° 1996-6 *bis*)

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996, *Journal officiel* du 27 juillet 1996)

ACCORD DU 29 JUIN 2018

RELATIF À LA VALEUR DU POINT, AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES GARANTIES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : *ASET1850924M*

IDCC : *1912*

Entre :

UIMM Alsace,

D'une part, et

UNSA ;

CFE-CGC métallurgie Alsace ;

CFTC métallurgie Haut-Rhin ;

UD FO Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter d'une part les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

On peut constater que le contexte économique a évolué favorablement pour les entreprises (un déficit public qui a certes réduit, et qui passe légèrement en dessous de la barre des 3 % en 2017 et une inflation de 1,2 % en 2017). Cependant certaines entreprises sont encore en difficulté et doivent nous inciter à la prudence.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont mené une négociation dans un climat de confiance et de sérénité, qui a permis d'aboutir à la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 29 mars 2018, une 2e réunion a eu lieu le 2 mai 2018 et, enfin, une dernière réunion s'est tenue le 29 mai 2018.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du 13e mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

TITRE IER

DISPOSITION RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1er des « Dispositions Générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Article 2

Valeur du point

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1er juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,48 € à compter du 1er juillet 2018 – sur une base de 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordée dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, et d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,142 € de l'heure à compter du 1er juillet 2018.

Article 4

Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,34 € à compter du 1er juillet 2018.

Article 5

Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties à compter de l'année 2018, est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
I	1	140	18 100
	2	145	18 125
	3	155	18 195
II	1	170	18 360
	2	180	18 415
	3	190	18 665
III	1	215	18 980
	2	225	19 115
	3	240	19 770
IV	1	255	21 425
	2	270	22 260
	3	285	23 350
V	1	305	25 810
	2	335	27 400
	3	365	29 585
	4	395	32 675

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'employeur devra s'assurer dans les meilleurs délais que chaque salarié a bien bénéficié de la garantie annuelle ci-dessus et correspondant à son coefficient.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié, en fonction de la définition de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, n'atteint pas la RAMG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

TITRE III

ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est préconisé aux entreprises de s'appuyer sur les études, outils et guides réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie – www.observatoire-metallurgie.fr.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

TITRE IV

ENTRÉE EN APPLICATION

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en application à compter du 1er juillet 2018.

Article 7

Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Fait à Mulhouse, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – **NOTARIAT**

ACCORD DU 14 JUIN 2018

RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

NOR : *ASET1850899M*

IDCC : *2205*

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les articles L. 1222-9 et suivants du code du travail, modifiés par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification du 29 mars 2018, définissent les conditions du recours au télétravail.

Dans le cadre de leur négociation sur la qualité de vie au travail, après avoir signé un accord sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et un accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, les partenaires sociaux du notariat se sont intéressés à cette forme d'organisation du travail.

Ils considèrent en effet que le télétravail, lequel ne peut que reposer sur une volonté réciproque, est un élément de la qualité de vie au travail en ce qu'il favorise l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié. Ils entendent, par cet accord, répondre à la demande croissante de télétravail exprimée par les salariés du notariat en accompagnant les employeurs qui le souhaitent dans la mise en place de ce dispositif, dans des conditions de nature à assurer le maintien du lien entre le télétravailleur et sa communauté de travail.

Article 1er

Objet

Le télétravail est une modalité individuelle et facultative d'organisation du travail laquelle, lorsqu'elle est mise en place, peut compléter l'organisation du temps de travail adoptée dans l'office conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale du notariat.

Article 2

Définitions

Aux termes de l'article L. 1222-9-I du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié d'un office qui bénéficie, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, de cette organisation du travail.

Au sens du présent accord, sauf mention spécifique, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

Article 3

Mise en place du télétravail

Afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail dans l'office est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe, qui précise conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II :

– les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
– les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
– les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
– la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Soit initialement, soit par un avenant, le contrat de travail précise les conditions du recours au télétravail, sauf dans les cas de télétravail occasionnel.

Des trames d'avenant au contrat de travail et de charte sont annexées au présent accord, à titre d'exemples sans caractère obligatoire.

Article 4

Principes généraux

Le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre employeur et salarié.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles visées par l'article L. 1222-11 du code du travail, il ne peut être imposé au salarié par l'employeur et le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'office.

L'employeur qui accepte le recours au télétravail s'engage à tout mettre en œuvre pour que le respect de la vie privée du télétravailleur soit garanti.

Le télétravail est sans incidence sur la charge de travail et sur le temps de travail du salarié tel que prévu dans son contrat de travail et organisé au sein de l'office conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale du notariat.

Article 5

Postes éligibles et lieux du télétravail

Le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de l'office.

Il appartient à l'employeur de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'office.

Si, en principe, tous les postes qui ne nécessitent pas la présence physique du salarié dans les locaux de l'office sont éligibles au télétravail, le recours à cette organisation de travail ne doit, en aucun cas, faire encourir un risque d'atteinte au secret professionnel, qu'il soit lié au poste occupé ou aux locaux dans lesquels le télétravail est effectué, ou ne nuise à la bonne organisation de l'office.

Aucune réception de clientèle ne peut intervenir sur le lieu du télétravail.

Le télétravail suppose un rapport de confiance mutuelle entre l'employeur et le salarié. Il ne peut concerner que des salariés disposant d'aptitudes individuelles et de qualités professionnelles telles que la gestion autonome du temps de travail, la connaissance expérimentée du poste occupé, la maîtrise de l'environnement informatique et des applications dédiées à l'activité.

Les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'office peuvent rendre le recours au télétravail inapproprié pour certains postes.

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié, sauf dérogation par accord entre les parties, dans un environnement propice au travail et à la concentration. En cas de déménagement, le télétravailleur en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminés.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, puissent s'assurer que le télétravailleur exerce sa mission dans des conditions conformes.

Lorsque le télétravail est effectué à son domicile, le télétravailleur doit en permettre l'accès sur demande écrite et préalable.

Lorsque le salarié travaille pour plusieurs employeurs, il est recommandé que le télétravail ne soit pas effectué pour le compte d'un office depuis les locaux professionnels d'un autre office.

Article 6

Rythme et durée

En dehors des cas de recours occasionnel, le télétravail est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier sur la semaine ou le mois.

Le télétravailleur doit être présent dans les locaux de l'office au moins 8 jours par mois dont au moins 1 jour par semaine, sauf situation exceptionnelle et motivée.

L'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail détermine les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. Cet avenant précise que, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur s'interdit de contacter le télétravailleur pour des raisons professionnelles, par téléphone et par mail, en dehors de ces plages horaires.

Aucun travail ne peut être exécuté par le télétravailleur dont le contrat est suspendu quelle que soit la raison de cette suspension (congés payés, maladie, maternité…).

D'un commun accord entre l'employeur et le télétravailleur, le télétravail peut être suspendu dans des conditions qui sont précisées dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail.

Article 7

Demande et refus de télétravail

Le télétravail peut être proposé au salarié par l'employeur, sans pouvoir lui être imposé.

La demande de télétravail émanant du salarié fait l'objet d'un écrit motivé de sa part auquel l'employeur répond, également par écrit, dans un délai de 2 mois.

Lorsque le télétravail est mis en place dans l'office par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, l'employeur qui refuse d'en accorder le bénéfice à un salarié qui occupe un poste éligible, doit motiver sa réponse.

Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par une période d'adaptation d'une durée précisée dans l'avenant de télétravail.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'office n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance prévu dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail, le salarié reprenant alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'office.

Article 8

Obligations de l'employeur

Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, l'employeur est tenu :

– d'informer le télétravailleur de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
– de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
– d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Équipements de travail

L'employeur fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de sa mission, précisés dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail.

L'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Il est déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Le télétravailleur reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'office.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le télétravailleur est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel ainsi que les coûts directement engendrés par le télétravail sont à la charge de l'office.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Réversibilité du télétravail

Passé la période d'adaptation prévue à l'article 7, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit remis contre récépissé. Il bénéficie alors d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles, sous réserve de l'application des règles relatives aux priorités d'embauche au bénéfice d'autres salariés de l'office.

La liste des postes disponibles correspondant à ces critères est portée à sa connaissance par l'employeur.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'office pour des raisons qu'il précise dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail (par exemple manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, la réorganisation de l'office ou le déménagement du salarié).

Cette décision est notifiée au salarié par écrit remis contre récépissé.

L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 1 mois minimum.

Le retour du salarié à temps complet dans les locaux de l'office s'accompagne d'un entretien destiné à en faciliter les conditions.

Entretien annuel

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du télétravailleur et sa charge de travail. Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat.

Article 9

Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article 10

Droit et devoir de déconnexion

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de l'office en utilisant les technologies de l'information et de la communication. De ce fait, l'employeur veille avec d'autant plus d'attention à garantir le droit à la déconnexion du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 11

Sécurité informatique

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui sont confiées, le télétravailleur s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'employeur est vigilant aux conseils de sécurité ci-après développés :

– lors de la connexion à distance au réseau de l'office, il est nécessaire d'utiliser une connexion sécurisée (par exemple le réseau Real/CINP ou un autre VPN) et il est déconseillé d'utiliser des réseaux sans fil (Wifi) qui sont insuffisamment sécurisés ;
– lorsque des données sont susceptibles d'être stockées sur le disque dur de l'ordinateur portable ou d'un poste distant, il est fortement recommandé de mettre en place un chiffrement de cet espace de stockage ;
– le poste de travail du salarié doit être protégé par :
  – le paramétrage du compte utilisateur avec un identifiant personnel ;
  – la protection de ce compte par un mot de passe individuel, confidentiel et conforme aux règles de l'art ;
  – le renouvellement du mot de passe prévu 1 à 2 fois par an ;
  – le verrouillage automatique du poste après 15 à 20 minutes d'inactivité ;
  – l'accompagnement de l'authentification pour l'accès au poste de travail d'une mesure de sécurité complémentaire comme :
    – une temporisation d'accès aux comptes après plusieurs échecs ;
    – un verrouillage des comptes après 10 échecs ;
  – l'installation et à la mise à jour régulière d'un antivirus ;
  – la sécurisation de l'ordinateur portable par un câble de sécurité antivol.

Bien que cela soit déconseillé pour des raisons de sécurité comme rappelé à l'article 8 ci-dessus, lorsque le salarié a accepté d'utiliser des équipements informatiques personnels dans le cadre du télétravail, les précautions suivantes doivent être respectées :

– éviter la redirection des messages électroniques professionnels sur des services de messagerie utilisés à des fins personnelles ;
– ne pas héberger de données professionnelles sur les équipements personnels ou sur des moyens personnels de stockage en ligne ;
– éviter la connexion de supports amovibles personnels aux ordinateurs professionnels.

Article 12

Assurances

Une assurance couvrant le salarié en télétravail ainsi que le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'office.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Article 13

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1er juillet 2018.

Article 14

Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 15

Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

AVENANT N° XX AU CONTRAT DE TRAVAIL DU XXX

Télétravail

Les mentions en vert doivent être adaptées, confirmées ou supprimées.

Entre les soussignés,

– Maître *(nom, prénom)*, notaire à *(siège et adresse de l'office)*,

ou

– *(dénomination sociale/forme)*, sis à *(siège et adresse de l'office)*,

représenté par Maître *(nom, prénom)*, en sa qualité de notaire associé,

Ci-après dénommé « l'employeur »,

[Le signataire est le notaire associé disposant des pouvoirs pour engager la société]

d'une part,

Et M *(nom et prénoms)*, demeurant à *(adresse complète)*,

Né*(e)* à *(lieu)*, le *(date)*,

De nationalité *(pour un étranger, mentionner la carte de séjour)*,

Ci-après dénommé*(e)* « le salarié »,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par écrit en date du…, le salarié *(ou l'employeur)* a demandé qu'une partie des missions soit effectuée au domicile dans les conditions prévues par l'accord collectif de branche du 14 juin 2018 *(et le cas échéant, l'accord d'entreprise du XX ou la charte du XX)* qui a *(ont)* été remis au salarié.

L'employeur *(ou le salarié)* a accepté cette demande.

Le présent avenant a pour objet de préciser les conditions de ce télétravail.

Article 1er

Date d'entrée en vigueur

À compter du…, le salarié exercera ses fonctions en partie dans les locaux de l'office et en partie à son domicile.

Article 2

Lieu du télétravail

Le télétravail sera effectué au domicile habituel du salarié situé… (adresse à préciser).

Pour des raisons de confidentialité, le salarié s'engage à affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail.

En cas de déménagement, le salarié s'engage à en informer l'employeur et à lui communiquer sa nouvelle adresse. Les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées et pourront, éventuellement, être remises en cause en application de l'article 5 ci-après.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent qu'il ait accès, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, au domicile du salarié pour s'assurer que le télétravailleur exerce sa mission dans des conditions conformes.

Sur demande écrite préalable, le télétravailleur s'engage à permettre cet accès.

Aucune réception de clientèle ne peut intervenir sur le lieu du télétravail.

Article 3

Répartition du temps de travail

Le salarié travaillera :

– … *(jours de la semaine ou du mois)* dans les locaux de l'office,

– … *(jours de la semaine ou du mois)* à son domicile.

Cette répartition pourra être modifiée d'un commun accord des parties, en respectant un délai de prévenance de… *(durée précise exprimée en semaines ou mois)*.

Il est précisé que les journées de télétravail non effectuées ne peuvent être cumulées ou reportées ultérieurement.

Pour des circonstances précises et motivées et sous réserve de l'accord de l'autre, chacune des parties peut demander par écrit et en respectant un délai de prévenance de…, la suspension du télétravail pendant une durée n'excédant pas…

Article 4

Période d'adaptation

Cette organisation du travail, pour partie en télétravail, débutera par une période d'adaptation d'une durée de… *(durée précise exprimée en semaines ou mois)*.

Cette période d'adaptation permettra à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'office n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permettra au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié pourront décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance de… *(durée précise exprimée en semaines ou mois)*. Le salarié reprendra alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'office.

Article 5

Réversibilité

– À la demande du salarié

À sa demande, le salarié bénéficiera d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles, sous réserve de l'application des règles relatives aux priorités d'embauche au bénéfice d'autres salariés de l'office.

L'employeur s'engage à porter à sa connaissance tous les postes disponibles correspondant à ces critères.

La demande du salarié sera effectuée par écrit et remise à l'employeur contre récépissé.

– À la demande de l'employeur

L'employeur peut demander au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'office, notamment pour les raisons suivantes :

– manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis ;

– réorganisation de l'office ;

– déménagement du salarié,

– …

sans que cette liste soit limitative.

Cette décision de l'employeur sera notifiée par écrit remis contre récépissé.

L'activité en télétravail cessera… *(semaines ou mois)* à compter de la réception par le salarié de la décision d'y mettre fin.

Article 6

Durée du travail

Au cours des journées de télétravail, les plages horaires de travail habituelles pendant lesquelles le salarié sera joignable, seront les suivantes :

– …

– …

Le salarié accepte d'être contacté pendant ces périodes sur son téléphone personnel dont il a communiqué le numéro. (à adapter).

Le télétravail est sans incidence sur le temps de travail du salarié tel que prévu dans son contrat de travail et organisé au sein de l'office.

Le contrôle des horaires de travail s'exercera de la façon suivante :…

Aucune heure supplémentaire ne pourra être effectuée par le salarié sans autorisation ou demande, expresse et préalable, de l'employeur. Toutes les heures supplémentaires effectuées demandées par l'employeur seront rémunérées dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

S'il rencontre des difficultés pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le salarié alertera l'employeur afin de trouver les solutions appropriées le plus rapidement possible.

En tout état de cause, le salarié s'engage à respecter les durées maximales de travail ainsi que les durées minimales de repos telles qu'elles sont prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que celles précisées dans la convention collective nationale du notariat.

À ce titre, il reconnaît avoir été informé des dispositions relatives :

– aux durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire ;

– aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Les conditions de l'activité en télétravail ainsi que la charge de travail correspondante seront abordées au cours d'un entretien annuel qui pourra se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat.

Article 7

Matériel

Préalablement à la signature du présent avenant, le salarié a fourni un certificat de conformité de son domicile aux normes électriques, établi par un organisme agréé.

L'employeur fournira et veillera tant à l'installation qu'à l'entretien des équipements nécessaires à l'activité en télétravail du salarié.

Ces équipements se composeront des éléments suivants :

– …

– …

Le salarié recevra une information, préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant, portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien du matériel fourni.

Le salarié s'engage :

– à prendre soin des équipements qui lui sont confiés ;

– à prévenir sans délai l'employeur de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement de ce matériel ;

– à ne pas utiliser ledit matériel à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Il est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Le non-respect de ces conditions d'utilisation des équipements fournis est sanctionné par la suppression du bénéfice du télétravail.

L'employeur prendra à sa charge :

– les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel ;

– les coûts directement engendrés par le télétravail tels que l'installation d'une ligne téléphonique professionnelle, les frais inhérents à une connexion professionnelle et, sur production de justificatifs, les fournitures diverses nécessitées par la réalisation du télétravail.

L'employeur assumera la charge des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le salarié.

À cet égard, il prendra en charge le coût des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel hors des locaux de l'office.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restituera sans délai le matériel qui reste la propriété de l'employeur.

Article 8

Protection des données

Eu égard au caractère confidentiel des données exploitées par le salarié, ce dernier s'engage à respecter l'ensemble des procédures prévues par l'employeur.

Il veillera en particulier à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

(clause à insérer le cas échéant bien que l'utilisation d'un matériel personnel dans le cadre du télétravail soit déconseillé par l'accord de branche du 14 juin 2018)

En cas d'usage d'équipements informatiques personnels pour les besoins de son activité professionnelle, le télétravailleur respectera les consignes de sécurité suivantes :

– éviter la redirection des messages électroniques professionnels sur des services de messagerie utilisés à des fins personnelles ;

– ne pas héberger de données professionnelles sur les équipements personnels ou sur des moyens personnels de stockage en ligne ;

– éviter la connexion de supports amovibles personnels aux ordinateurs professionnels.

Article 9

Assurance

L'employeur souscrira une assurance couvrant le salarié en télétravail ainsi que le matériel informatique mis à sa disposition.

Le salarié s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre, annuellement, à l'employeur une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Article 10

Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Fait en double original, un pour chaque partie,

À *(lieu)*, le *(date)*.

TRAME DE CHARTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Les mentions en grisé doivent être adaptées, confirmées ou supprimées.

La présente charte a pour objet de préciser les modalités de la mise en place du télétravail dans l'office, dans des conditions conformes à l'accord collectif de branche du 14 juin 2018.

Le recours au télétravail ne peut résulter que d'une volonté commune entre employeur et salarié.

Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-I du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'office, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'office qui bénéficie, *soit dès l'embauche, soit ultérieurement, (à adapter, confirmer ou supprimer selon les critères d'éligibilité)* de cette organisation du travail.

Le télétravail peut être régulier lorsqu'il s'agit d'une organisation de travail pérenne ou occasionnel lorsqu'il est mis en place pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

Au sens de la présente charte, sauf mention spécifique, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Statut du télétravailleur

Le salarié qui effectue une partie de sa mission en télétravail, bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'office.

La plus grande vigilance est apportée pour que le recours au télétravail n'entraîne aucune atteinte au respect de sa vie privée.

Critères d'éligibilité

Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation, ni une récompense, ni une sanction. Il s'agit d'une forme d'organisation du travail qui n'est pas adaptée à tous les postes et à toutes les personnes.

– Les postes

Sont éligibles au télétravail, les postes suivants :

– …

– …

Ou

Le télétravail est ouvert à tous les postes ne nécessitant pas de présence physique dans l'office et utilisant les technologies de l'information, sous réserve que le recours à cette organisation de travail ne fasse encourir aucun risque d'atteinte au secret professionnel ou ne nuise à la bonne organisation de l'office ainsi que précisé ci-dessous.

(à adapter)

Les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'office peuvent rendre le recours au télétravail inapproprié pour certains postes.

Aucune réception de clientèle ne peut intervenir sur le lieu du télétravail.

– Les personnes

Le télétravail concerne en principe les salariés *ayant au moins… d'ancienneté. (à adapter, ou supprimer)*

Il est exclu pour les salariés *en CDD ou (à confirmer ou supprimer)* titulaires d'un contrat de travail en alternance ou en apprentissage dont la présence dans la communauté de travail est indispensable à la formation.

Le télétravail ne peut s'envisager que dans le cadre d'un rapport de confiance mutuelle. Il requiert de la part du salarié certaines aptitudes individuelles et qualités professionnelles, telles que la gestion du temps de travail, la connaissance expérimentée du poste occupé, la maîtrise de l'environnement informatique et des applications dédiées à son activité.

L'autonomie dans l'organisation et la réalisation des missions, est également un des facteurs importants pris en compte.

Le nombre de télétravailleurs au sein de l'office (ou du service) ne peut être supérieur à… (à préciser éventuellement en %)

En cas de nécessité, les critères pour départager plusieurs demandes sont :

– …

– …

(par exemple : situation de famille, temps de transport, ancienneté dans l'office)

(à adapter, confirmer ou supprimer)

Conditions de passage en télétravail

Le télétravail ne peut reposer que sur une volonté réciproque de l'employeur et du salarié.

Le télétravail peut être proposé au salarié dans les circonstances suivantes :

– en cas d'épisodes de pollution faisant l'objet de mesures prises par le préfet, telles que des restrictions de circulation en voiture,

– …

(à compléter)

La demande de télétravail émanant du salarié fait l'objet d'un écrit motivé de sa part auquel il est répondu, également par écrit, dans un délai de 2 mois.

Cette demande fait l'objet d'une analyse précise et peut donner lieu à un ou plusieurs entretiens pour étudier la faisabilité du projet.

Le refus opposé par l'employeur à une demande de télétravail formulée par un salarié qui occupe un poste éligible est motivé.

Modalités du télétravail

– Lieu du télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié sauf dérogation par accord réciproque, dans un environnement propice au travail et à la concentration.

En cas de déménagement, le télétravailleur en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminés.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail nécessitent que le télétravailleur autorise l'accès au lieu du télétravail, notamment lorsqu'il est effectué à son

domicile, sur demande écrite préalable, aux représentants de l'employeur et aux représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, pour que ceux-ci s'assurent que sa mission est exercée dans des conditions conformes.

Préalablement à la signature de l'avenant de télétravail *ou du contrat de travail prévoyant le télétravail (à confirmer ou supprimer)*, le salarié fait contrôler la conformité aux normes de sécurité des installations électriques sur le lieu du télétravail par un organisme agréé. Le coût de ce diagnostic lui est remboursé sur présentation de la facture acquittée.

En cas de non-conformité, le salarié s'engage à procéder aux travaux nécessaires et à en assumer les frais.

– Répartition du temps de travail

En dehors des cas de recours occasionnel, le télétravail est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier, sur la semaine ou le mois.

Il est limité à… *jour(s) par mois et… jour(s) par semaine (à préciser dans les conditions prévues par l'accord de branche du 14 juin 2018)* afin de privilégier la présence physique sur le lieu de travail pour préserver au mieux le lien du salarié avec la communauté de travail.

Il est précisé que les journées de télétravail non effectuées ne peuvent être cumulées ou reportées ultérieurement.

Mise en œuvre et cessation du télétravail

– Accord des parties

Le télétravail nécessite un accord mutuel qui est matérialisé par la signature d'un avenant *ou d'une clause insérée dans le contrat de travail (à confirmer ou supprimer)*, sauf dans les cas de recours occasionnel.

– Période d'adaptation

Toute mise en place de télétravail régulier débute par une période d'adaptation d'une durée de… *(durée précise exprimée en semaines ou mois)*

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'office n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance de… *(durée précise exprimée en semaines ou mois)*, le salarié reprenant alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'office.

– Conditions de retour à une exécution sans télétravail

Une fois la période d'adaptation terminée, le salarié qui souhaite mettre un terme à la mesure de télétravail dont il bénéficie et qui a donné lieu à la conclusion d'un avenant à son contrat de travail, en fait la demande par écrit remis contre récépissé. Il bénéficie alors d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles, sous réserve de l'application des règles relatives aux priorités d'embauche au bénéfice d'autres salariés de l'office.

La liste des postes disponibles correspondant à ces critères est portée à sa connaissance.

Il peut être imposé au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'office, pour les raisons suivantes :

– manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis ;

– réorganisation de l'office ;

– déménagement du salarié ;

– …

Cette décision lui est notifiée par écrit remis contre récépissé.

L'activité en télétravail cessera… (semaines ou mois) à compter de la première présentation au salarié de la décision d'y mettre fin.

(à adapter ou supprimer)

Le retour du salarié à temps complet dans les locaux de l'office s'accompagne d'un entretien destiné à en faciliter les conditions.

Organisation du télétravail

– Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail

Le télétravail est sans incidence sur le temps de travail tel que prévu dans le contrat de travail et organisé au sein de l'office.

Les modalités de contrôle du temps de travail pendant les journées télétravaillées sont…

Les plages horaires de travail habituelles pendant lesquelles le télétravailleur est joignable sont…

Le télétravailleur accepte d'être contacté pendant ces périodes sur son téléphone personnel dont il communique le numéro. (à adapter notamment en cas de remise d'un téléphone professionnel)

Ou

Les modalités de contrôle du temps de travail pendant les journées télétravaillées seront convenues dans l'avenant au contrat de travail, tout comme les plages horaires de travail habituelles pendant lesquelles le salarié sera joignable et les modalités de ce contact.

(à adapter)

Aucune heure supplémentaire ne pourra être effectuée par le salarié sans autorisation ou demande, expresse et préalable.

En tout état de cause, le salarié s'engage à respecter les durées maximales de travail ainsi que les durées minimales de repos telles qu'elles sont prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que celles précisées dans la convention collective nationale du notariat.

À ce titre, il reconnaît avoir été informé des dispositions relatives :

– aux durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire ;

– aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Aucun travail ne peut être exécuté par le télétravailleur dont le contrat est suspendu quelle que soit la raison de cette suspension (congés payés, maladie, maternité…).

D'un commun accord entre l'employeur et le télétravailleur, le télétravail peut être suspendu dans des conditions qui sont précisées dans l'avenant de télétravail *ou la clause de télétravail du contrat de travail (à confirmer ou supprimer)*.

Le salarié qui rencontre des difficultés pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, doit alerter… *(préciser le nom)* afin que soient trouvées les solutions appropriées le plus rapidement possible.

Les conditions de l'activité en télétravail ainsi que la charge de travail liée au télétravail sont abordées au cours d'un entretien annuel qui peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat.

– Équipements de travail

Il est fourni au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de sa mission, précisés dans l'avenant (ou la clause de télétravail du contrat de travail) (à confirmer ou supprimer).

Ou

Il est fourni au télétravailleur les équipements suivants :

– …

– …

(à adapter)

Le télétravailleur reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui resteront la propriété de l'office.

Le salarié s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le non-respect de ces conditions d'utilisation des équipements fournis est sanctionné par la suppression du bénéfice du télétravail.

Le télétravailleur est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel ainsi que les coûts directement engendrés par le télétravail sont à la charge de l'office.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel.

– Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

– Droit et devoir de déconnexion

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de l'office en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le droit à la déconnexion du télétravailleur sera respecté. Sauf circonstances exceptionnelles qui l'exigent, aucune sollicitation à titre professionnel ne lui sera adressée en dehors des plages horaires de contact prévues dans l'avenant de télétravail *ou la clause de télétravail du contrat de travail (à confirmer ou supprimer)*.

Le télétravailleur s'engage à cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

– Confidentialité et protection des données

Eu égard au caractère confidentiel des données exploitées par le salarié, ce dernier s'engage à respecter l'ensemble des procédures suivantes… *(à préciser)*

Il veillera en particulier à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus relatives à la fourniture d'équipements informatiques, lorsque le salarié a accepté d'utiliser du matériel personnel dans le cadre du télétravail, il respectera les consignes de sécurité suivantes :

– éviter la redirection des messages électroniques professionnels sur des services de messagerie utilisés à des fins personnelles ;

– ne pas héberger de données professionnelles sur les équipements personnels ou sur des moyens personnels de stockage en ligne ;
– éviter la connexion de supports amovibles personnels aux ordinateurs professionnels.

– Assurances

Une assurance couvrant le salarié en télétravail ainsi que le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'office.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES (OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES CONNEXES (OEDTAM)**

AVENANTS N° 38 ET 39 DU 4 AVRIL 2018 RELATIFS À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1ER JUIN 2018

NOR : *ASET1850905M*

IDCC : *1492, 1495*

Entre :

UNIDIS,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à : 5,40 € à compter du 1er juin 2018.

Article 2

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « techniciens et agents de maîtrise » est fixée à : 651 € à compter du 1er juin 2018.

Article 3

Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

– n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

– n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Ils se substituent, annulent et remplacent les avenants n° 38 et n° 37 des conventions collectives mentionnées.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Date d'application de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur au 1er juin 2018.

Article 6

Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES (Ingénieurs et cadres)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES CONNEXES (OEDTAM)**

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES (OEDTAM)**

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE (Ingénieurs et cadres)**

AVENANT N° 8 DU 4 AVRIL 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU 18 JUIN 2010 RELATIF À L'INDEMNISATION DES PÉRIODES D'ASTREINTE, AU 1ER JUIN 2018

NOR : *ASET1850907M*

Entre :

UNIDIS,

D'une part, et

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Indemnisation des périodes d'astreintes

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre Ier de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées à compter du 1er juin 2018 à :

– 16,22 € par période de 24 heures ;

– 113,45 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 7 à l'accord du 18 juin 2010.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

– n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

– n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

– n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

– n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er juin 2018.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES (Ingénieurs et cadres)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES CONNEXES (OEDTAM)**

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES (OEDTAM)**

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE (Ingénieurs et cadres)**

AVENANT N° 10 DU 4 AVRIL 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU 22 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUIN 2018

NOR : *ASET1850906M*

Entre :

UNIDIS,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Salaires minima conventionnels OETAM

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er juin 2018 :

Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

(En euros.)

POSITIONNEMENT		COEFFICIENT	SMMC au 1er juin 2018
Niveau	Échelon		
I	1	125	1 503
	2	130	1 510
	3	135	1 516
II	1	140	1 533
	2	150	1 553
	3	160	1 579
III	1	170	1 614
	2	185	1 648
	3	195	1 682
IV	1	215	1 833
	2	235	1 983
	3	260	2 148
V	1	285	2 338
	2	315	2 575
	3	350	2 846

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2018 :

– 18 577 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 2

Salaires minima conventionnels ingénieurs et cadres

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2018 :

(En euros.)

NIVEAU	RAM 2018	MENSUEL 80 %*	MENSUEL 70 % (2)*
Débutant (1) :			
Moins de 2 ans d'ancienneté	27 542	1 836	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 786	2 052	
A	38 356	2 557	2 238
B	44 225	2 948	2 580
C	57 914	3 861	3 378

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) et paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010.

* Applicable à la date d'application de l'accord.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

– n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

– n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

– n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

– n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er juin 2018.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – **PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE**

ACCORD DU 11 AVRIL 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : *ASET1850904M*
IDCC : *3168*

Entre :

FNP,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Article 2

Rôle de la branche

Conformément à l'article 24 de la loi travail du 8 août 2016, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2. De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

3. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application prévue au titre VI du livre Ier de la 4e partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3.

Article 3

CPPNI entreprises de la photographie
(commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation (partie I, chapitre V) qui se trouve abolie par le présent accord.

Elle est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives au plan national dans la branche professionnelle, cette commission paritaire aura pour mission :

– de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– d'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;

– d'établir un rapport annuel d'activité qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

– de 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 ;

– d'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

– d'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Concernant la mission d'interprétation, la CPPNI pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application seront soumis par la partie la plus diligente à la CPPNI.

Les parties contractantes s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de soumettre à la procédure d'interprétation les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention. À cet effet, la CPPNI est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit exposer succinctement les motifs du différend ou la demande d'interprétation. La CPPNI se réunit dans un délai qui ne peut excéder 30 jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

À défaut d'unanimité, l'avis de la CPPNI est soumis aux règles de conclusion des accords.

La commission donne aux parties son interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation devront être établis par la commission séance tenante et seront notifiés sous 8 jours aux parties intéressées.

Article 4

Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

4.1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

– la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent…) ;

– le repos quotidien ;

– les jours fériés ;

– les congés (congés payés et autres congés) ;

– le compte épargne-temps (CET).

4.2. Diligence de transmission

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer de cette transmission les autres signataires du texte. Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

4.3. Adresse d'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse visible sur le site internet de la www.fnp-photo.fr. Au jour de la signature, l'adresse électronique est : secretariatfnp@orange.fr

Le secrétariat de la commission paritaire notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux seront tous destinataires simultanément de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

Article 5

Conditions d'application de l'accord

Il est convenu que la commission se réunira :

– au moins 3 fois par an, sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, ainsi que de celles dont la périodicité légale est supérieure à 1 an ;

– autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;

– dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 6

Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Fait à Paris, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – **PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE**

AVENANT DU 11 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1ER MARS 2018

NOR : *ASET1850910M*
IDCC : *3168*

Entre :

FNP,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1er

Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 11 avril 2018 sont les suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE	PROPOSITION
Employé	150	1 481	1 503
	155	1 490	1 512
	165	1 500	1 523
	175	1 519	1 542
	185	1 541	1 564
	195	1 632	1 656
	205	1 669	1 694

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE	PROPOSITION
	210	1 757	1 783
Maîtrise	220	1 836	1 864
	230	1 921	1 950
	250	2 092	2 123
	270	2 192	2 225
	275	2 298	2 332
Cadre	320	2 722	2 763
	350	2 886	2 929
	370	3 095	3 141
	410	3 453	3 505
	450	3 773	3 830

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2018.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2018.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Paris, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3350

Convention collective nationale

IDCC : 2683. – **PORTAGE DE PRESSE**

AVENANT DU 30 JANVIER 2018
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION MINIMALE NATIONALE AU 1ER FÉVRIER 2018

NOR : *ASET1850919M*
IDCC : *2683*

Entre :

GREPP,

D'une part, et

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Rémunération minimale nationale

« ANNEXE V

Rémunération minimale nationale [1]

Base 151,67 heures.

NIVEAU de rémunération	TOTAL point de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale (en euros)	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé (en euros)
Employé				
1	40 à 49	1	9,90	1 501,53
2	50 à 59	2A	9,92	1 504,57
	60 à 65	2B	9,95	1 509,12

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article "Rémunération" de l'annexe relative aux porteurs de presse. »

NIVEAU de rémunération	TOTAL point de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale (en euros)	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé (en euros)
3	66 à 72	3A	9,96	1 510,63
	73 à 78	3B	9,99	1 515,18
4	79 à 84	4A	10,38	1 574,33
	85 à 88	4B	10,61	1 609,22
Agent de maîtrise				
5	88 à 99	5A	11,42	1 732,07
	100 à 110	5B	12,48	1 892,84
6	111 à 123	6A	12,97	1 967,16
	124 à 132	6B	14,02	2 126,41
Cadre				
7	133 à 149	7A	14,63	2 218,93
	150 à 166	7B	15,27	2 316,00
8	167 à 200	8	17,53	2 658,78
9	au-delà de 200	9	de gré à gré	

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1er février 2018 suite à la signature par au moins une organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale

IDCC : 1182. – **PORTS DE PLAISANCE**

ACCORD-CADRE DU 20 JUIN 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À PARTIR DE 2018

NOR : *ASET1850909M*
IDCC : *1182*

Entre :

FFPP,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 janvier 2018 afin d'étudier, pour la branche des ports de plaisance, les éléments des ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Afin de répondre aux obligations légales de négociation au sein de la branche et aux intérêts des entreprises de la branche des ports de plaisance quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

Article 1er

Détermination des thèmes de négociation au sein de la branche et périodicité

1.1. Salaires

Les partenaires sociaux s'engagent à des négociations sur les salaires minimaux hiérarchiques – soit sur la valeur du point applicable.

Ainsi ils s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour de l'une au moins des commissions paritaires par année civile.

1.2. Conditions de travail – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre sur la pénibilité le 8 juin 2017.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord s'inscrit dans cette démarche globale de conditions de travail et d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Ils s'engagent à négocier ces deux domaines indépendamment, avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.3. Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux sont conscients que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité des entreprises et souhaitent voir développer des actions en vue de favoriser l'insertion de travailleurs handicapés au sein de chaque entreprise.

Le handicap est défini comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre, doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Il s'agit de tout employeur quel que soit son statut public ou privé.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation de diverses façons :

– emploi direct de personnes handicapées ;

– accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle ;

– recours à des contrats de fourniture ou de sous-traitance avec le milieu protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;

– versement d'une contribution à l'AGEFIPH ;

– conclusion d'un accord prévoyant un plan annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées.

Ainsi, les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent mettre en œuvre différents programmes d'actions – étant entendu que certaines fonctions peuvent nécessiter des conditions d'aptitude particulière :

– l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;

– le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;

– le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés.

Les personnels qui deviendraient handicapés ou dont le handicap viendrait à s'aggraver au cours de leur carrière devront faire l'objet d'une attention particulière et l'entreprise devra tout mettre en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité.

Les entreprises devront favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par la voie de la formation professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi des handicapés, notamment AGEFIPH ou Cap emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.4. Examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la nomenclature des emplois le 18 octobre 2017.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance doivent mettre en application cet accord avant le 31 décembre 2018. Chaque salarié de la branche sera positionné selon ses compétences, ses qualifications et les missions qu'il accomplit.

Les signataires s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

1.5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées

La branche des ports de plaisance ne dispose pas d'observatoire national permettant d'établir un constat chiffré des rémunérations propres aux salaires des hommes et des femmes.

Les partenaires sociaux décident d'établir ce constat au sein de la commission paritaire nationale au cours de l'année 2018 au regard de chiffres recensés par cette commission.

À partir de ce constat, les partenaires sociaux mesureront l'éventuel écart de rémunération et mettront en œuvre des mesures de réduction si nécessaire.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.6. Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle
Mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la formation professionnelle le 19 novembre 2015.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.7. Institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il n'existe pas d'accord de branche conclu dans ce domaine.

En conséquence, ceux-ci s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour d'une commission paritaire au sein de l'année 2018.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

Article 2

Sécurisation des dispositions édictées dans la convention collective nationale des ports de plaisance

2.1. Les partenaires sociaux réaffirment le caractère obligatoire des dispositions édictées dans la convention collective des ports de plaisance sur :

– les garanties collectives complémentaires (art. 46 à 48) :
  – article 46 – Prévoyance ;
  – article 47 – Indemnisation de la maladie ;
  – article 48 – Retraite complémentaire,
– les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. 10 – Période d'essai).

2.2. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur l'organisation du travail et du temps de travail avant le 31 décembre 2019

Article 3

Dispositions relatives au contrat à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales relatives aux contrats à durée déterminée et réaffirment le caractère obligatoire de celles-ci au sein de la branche des ports de plaisance.

Les différents cas de recours aux contrats à durée déterminée dans les entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance sont les suivants :

– remplacement pour toute absence ou suspension temporaire du contrat de travail sauf en cas de salarié gréviste ;

– remplacement pour passage provisoire à temps partiel ;

– remplacement d'un CDI quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste sous 24 mois ;

– relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente de l'arrivée d'un CDI pressenti ;

– travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

– exécution d'une tâche occasionnelle non durable ;

– autre accroissement temporaire d'activité.

La durée maximale de ces différents contrats est de 18 mois. Cette durée inclut 2 renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent également recourir à des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier pour les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de l'accord sur le travail saisonnier signé le 6 décembre 2017.

La durée maximale de ces différents contrats est de 8 mois, de mars à octobre. Cette durée inclut 2 renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Aussi il n'est pas possible, sauf exceptions, d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai correspondant :

– au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus ;

– à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas de :

– nouvelle absence du salarié remplacé ;

– travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

– emplois saisonniers ;

– contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;

– rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;

– refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

Article 4

Dispositions relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail en cas de licenciement

L'article 18 de la convention collective des ports de plaisance est annulé et remplacé par l'article suivant :

« Article 18

Indemnités de licenciement

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe n° 3 de la convention collective.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins 8 mois d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :

– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;

– 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au *pro rata temporis*.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée sont calculées dans les mêmes conditions. »

Article 5

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés que les dispositions de cet accord de branche s'appliquent directement à ces entreprises et ce sans dérogation possible.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 7

Notification. – Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

IDCC : 1077. – **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

ACCORD DU 5 JUILLET 2018

RELATIF AU MAINTIEN D'UNE CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : *ASET1850916M*
IDCC : *1077*

Entre :

FEDEPOM ;

FNA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord prolonge de 2 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord du 11 septembre 2015 conclu pour une durée déterminée de 3 ans au titre des années 2016, 2017 et 2018.

Il est rappelé que l'accord initial du 11 septembre 2015 s'inscrivait dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales avaient souhaité réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Par ce nouvel accord, dans un contexte de nouvelle réforme de la formation professionnelle, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre et déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés en offrant les moyens financiers nécessaires à cette mission aux entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Article 2

Contribution conventionnelle

Le présent article annule le point V « Gestion des fonds de la formation professionnelle des plus de 10 salariés » paragraphe 2, de l'accord du 22 novembre 1995 sur la formation professionnelle et maintient en supplément de la contribution légale, une contribution conventionnelle comme suit :

– pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,10 % de leur masse salariale brute au titre du plan de formation ;

La contribution conventionnelle 2019 est due au titre de la masse salariale brute 2018, et celle de 2020 sur la masse salariale brute de 2019.

– pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,25 % de leur masse salariale brute au titre du plan de formation.

La contribution conventionnelle 2019 est due au titre de la masse salariale brute 2018, et celle de 2020 sur la masse salariale brute de 2019.

En application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné par la branche professionnelle.

Article 3

Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

– des actions prioritaires définies en CPNEFP ;

– des actions collectives ;

– des actions de formations métiers ;

– des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles etc.) ;

– des actions d'ingénierie (exemple : CQP) ;

– etc.

Article 4

Suivi de la contribution conventionnelle

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCA de la branche.

Article 5

Durée et condition d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, au titre des contributions pour les années 2019 et 2020.

Article 6

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

IDCC : 3043. – **ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**

AVENANT N° 1 DU 18 AVRIL 2018 À L'ACCORD SUR LE FINANCEMENT DU FONDS D'ACTION POUR LA RÉINSERTION ET L'EMPLOI (FARE) DU 14 SEPTEMBRE 1999 (ANNEXE 3 À LA CCN)

NOR : *ASET1850902M*
IDCC : *3043*

Entre :

FEP ;

SNPRO,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la mission de régulation de la concurrence dont est investie la branche suite aux réformes travail de 2016 et de 2017 ;

Considérant la mission de veille de l'emploi et des conditions de travail qui relève désormais de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour éviter des éventuelles dérives en matière de distorsions de concurrence entre les entreprises,

Considérant le fait que la branche de la propreté dispose d'un dispositif de transfert conventionnel reconnu par le législateur à l'article L. 2253-1, 11° du code du travail,

Considérant que l'existence de règles communes, respectées par les entreprises est particulièrement importante dans les branches à transfert conventionnel,

Considérant les dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail qui instaure la faculté dans le cadre d'une convention de branche, dans des matières limitativement énumérées, de ne pas permettre aux accords d'entreprise, conclus postérieurement, de comporter des stipulations différentes

à cette convention de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes,

Considérant l'article L. 2253-2, 2° du code du travail qui vise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés renforcé par les dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail concernant les fonds mutualisés,

Considérant la volonté des parties signataires de sécuriser les dispositions de l'accord modifié du 14 septembre 1999 portant sur la contribution annuelle versée au FARE (fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi) par les entreprises de propreté afin de permettre au fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi dans la propreté de remplir notamment ses missions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Modification de l'article 2 :

Il est ajouté à l'article 2 « Contribution des entreprises au FARE » après le 2e alinéa, l'alinéa suivant : « Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'alinéa précédent, sauf lorsque cette convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ».

Article 2

Modification de l'article 3 :

L'article 3 « Collecte de la contribution » est réécrit de la façon suivante :

« La collecte des contributions est assurée par l'organisme habilité à collecter par convention signée entre l'organisme collecteur et le FARE propreté.

La contribution au FARE devra être versée suivant les modalités fixées par l'organisme collecteur ».

Article 3

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Article 4

Durée

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 5

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 18 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

ACCORD DU 10 AVRIL 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMUMS CONVENTIONNELS

NOR : *ASET1850921M*
IDCC : *1922*

Entre :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL,

D'une part, et

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO médias,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

Article 1er

Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 25 janvier 2017

Il est rappelé que l'accord du 25 janvier 2017, étendu par arrêté du 25 juillet 2017 publié au *Journal officiel* du 10 août 2017, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1er septembre 2017 :

– pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,38 € ;

– pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

Article 2

Négociation sur les salaires

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre des années 2017 et 2018.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 10 avril 2018 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

– d'augmenter le point A de 1,5 % ;

– de laisser inchangée la valeur du point B.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,57 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Article 3

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

SC = (120 × valeur de point A) + (Z × valeur de point B).

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

– si indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;

– si indice du salarié > = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

Article 4

Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord est intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, à ce jour en attente d'une extension par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion,

de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 5

Extension

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Fait à Paris, le 10 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AVENANT N° 1 DU 7 MARS 2018 À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017 RELATIF AU RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : *ASET1850912M*

Entre :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Après le 7e alinéa est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« – les employés de maison ; »

L'article 98 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Au 5e alinéa, après les mots « la contribution sociale généralisée (CSG) » sont insérés les mots « à taux réduit ».

Dans la note de bas de page n° 6, les mots : « les mères ouvrières ayant élevé au moins trois majoration » sont remplacés par les mots : « les mères de famille ouvrières ayant élevé au moins trois enfants ».

L'article 110 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Les mots « avec le conjoint décédé » sont supprimés.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

AVENANT N° 05-18 DU 14 JUIN 2018

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE ET OBLIGATOIRE

NOR : *ASET1850900M*

IDCC : *1261*

Entre :

SNAECSO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ce présent avenant a pour objet d'annuler et remplacer l'avenant n° 02-18 signé le 1er février 2018.

Cet avenant modifie la grille des garanties du régime complémentaire santé collective et obligatoire mis en place par l'avenant n° 02-15, afin de la mettre en conformité avec les évolutions légales et réglementaires concernant le contrat d'accès aux soins (CAS).

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de l'avenant n° 02-15 s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

– la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

– le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 1er

Suppression de la mention « Contrat d'accès au soin »

Afin de prendre en compte les évolutions légales et réglementaires, la mention CAS relative au « contrat d'accès au soin » présente dans la grille des garanties de l'avenant n° 02-15 est supprimée et remplacée par la mention OPTAM relative à l'« option de pratique tarifaire maîtrisée ».

L'annexe 1 de l'avenant n° 02-15 créant le chapitre XIV est modifiée et remplacée par les dispositions en annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1er janvier 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau de garanties ALISFA

Remboursement total dans la limite des frais réels inclus remboursement sécurité sociale (sauf pour les forfaits).

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
FRAIS D'HOSPITALISATION limite annuelle de 25 % du pass par an et par bénéficiaire pour le non conventionné (hors ticket modérateur) Frais de séjour	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Honoraires (signataires OPTAM*/OPTAM CO*) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220 % BR	220 % BR	220 BR
Honoraires (non signataires OPTAM*/OPTAM CO*) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait Hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par jour : conventionnée (y compris maternité)	100 % FR limité à 2 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Chambre particulière par jour : non conventionnée (y compris maternité)	–	–	100 % FR limité à 3 % PMSS
Personne accompagnante : conventionné	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Personne accompagnante : non conventionné	–	–	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Frais médicaux			
Consultation – visites : généralistes signataires de l'OPTAM*	120 % BR	140 % BR	220 % BR
Consultation – visites : généralistes non signataires de l'OPTAM*	100 % BR	120 % BR	200 % BR
Consultation – visites : spécialistes signataires OPTAM*/OPTAM CO*	220 % BR	220 % BR	220 % BR
Consultation – visites : spécialistes non signataires OPTAM*/OPTAM CO*	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Médecine douce : (acupuncture, ostéopathie, étiopathie…) Praticiens reconnus par les annuaires professionnels	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	25 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire	50 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS	3 % PMSS
Analyses et examens de biologie	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM*/OPTAM CO*	145 % BR	145 % BR	220 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM*/OPTAM CO*	125 % BR	125 % BR	200 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM*/OPTAM CO*	120 % BR	120 % BR	195 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM*/OPTAM CO*	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Orthopédie et autres prothèses	175 % BR	175 % BR	275 % BR
Prothèses auditives	10 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	30 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
DENTAIRE			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays/inlays	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie : – acceptée par la sécurité sociale – refusée par la sécurité sociale	 250 % BR –	 250 % BR –	 350 % BR 250 % BR
Parodontologie	–	–	5 % PMSS
Implantologie (par an et par bénéficiaire)	–	12 % PMSS	12 % PMSS
Prothèses dentaires remboursées [1] : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent SPR50)			
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	370 % BR	470 % BR	470 % BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	270 % BR	320 % BR	370 % BR
Inlays-core	170 % BR	200 % BR	250 % BR
OPTIQUE			
Conformément au décret n° 204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.			
Verres	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	6 % PMSS	7 % PMSS
Chirurgie réfractive (par œil)	22 % PMSS	22 % PMSS	32 % PMSS
Monture adulte	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Monture enfant	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
ACTES DE PRÉVENTION Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
ACTES DIVERS Cures thermales acceptées par la sécurité sociale par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)	5 % PMSS	10 % PMSS	10 % PMSS
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)	–	–	100 €
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)	2 % PMSS	2 % PMSS	4 % PMSS

(*) : OPTAM/OPTAM-CO » : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – Chirurgie obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1er janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS).

Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/l'OPTAM-CO.

(1) Au-delà des 3 prothèses, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

GRILLE N° 1	MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > b + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > v + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

GRILLE N° 2	MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

GRILLE N° 3	MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Dans les trois grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

AVENANT N° 06-18 DU 14 JUIN 2018

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE ET OBLIGATOIRE

NOR : *ASET1850901M*

IDCC : *1261*

Entre :

SNAECSO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ce présent avenant a pour objet d'annuler et de remplacer l'avenant n° 03-18 signé le 1er février 2018.

Cet avenant modifie la grille des garanties du régime complémentaire santé collective et obligatoire mis en place par l'avenant n° 02-15.

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de l'avenant n° 02-15 s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

– la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

– le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Modification et précision de certaines garanties

L'annexe 1 de l'avenant n° 02-15 créant le chapitre XIV est modifiée et remplacée par les dispositions indiquées en annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, et afin de laisser le temps aux entreprises de se mettre en conformité avec la nouvelle grille de garantie, le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau de garanties ALISFA

Remboursement total dans la limite des frais réels inclus remboursement sécurité sociale (sauf pour les forfaits).

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
FRAIS D'HOSPITALISATION limite annuelle de 25 % du PASS par an et par bénéficiaire pour le non conventionné (hors ticket modérateur) Frais de séjour	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Honoraires (signataires OPTAM*/OPTAM CO*) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220 % BR	220 % BR	220 BR
Honoraires (non signataires OPTAM*/OPTAM CO*) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par jour : conventionnée (y compris maternité)	100 % FR limité à 2 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Chambre particulière par jour : non conventionnée (y compris maternité)	–	–	100 % FR limité à 3 % PMSS
Personne accompagnante : conventionné	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Personne accompagnante : non conventionné	–	–	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Frais médicaux Consultation – visites : généralistes signataires de l'OPTAM*	120 % BR	140 % BR	220 % BR
Consultation – visites : généralistes non signataires de l'OPTAM*	100 % BR	120 % BR	200 % BR
Consultation – visites : spécialistes signataires OPTAM*/OPTAM CO*	220 % BR	220 % BR	220 % BR
Consultation – visites : spécialistes non signataires OPTAM*/OPTAM CO*	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Médecine douce : acupuncture, ostéopathie, étiopathie, homéopathie (praticiens reconnus par les annuaires professionnels)	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	25 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire	50 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS	3 % PMSS
Analyses et examens de biologie	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM*/OPTAM CO*	145 % BR	145 % BR	220 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM*/OPTAM CO*	125 % BR	125 % BR	200 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM*/OPTAM CO*	120 % BR	120 % BR	195 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM*/OPTAM CO*	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Orthopédie et autres prothèses	175 % BR	175 % BR	275 % BR
Prothèses auditives	10 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	30 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
DENTAIRE			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays/inlays	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie :			
– acceptée par la sécurité sociale	250 % BR	250 % BR	350 % BR
– refusée par la sécurité sociale	–	–	250 % BR
Parodontologie	–	–	5 % PMSS
Implantologie (par an et par bénéficiaire)	–	12 % PMSS	12 % PMSS
Prothèses dentaires remboursées			
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	370 % BR	Dans la limite de 1 000 € par an et par bénéficiaire [1]	470 % BR	Dans la limite de 1 250 € par an et par bénéficiaire [1]	470 % BR	Dans la limite de 1 500 € par an et par bénéficiaire [1]
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	270 % BR		320 % BR		370 % BR	
Inlays-core	170 % BR		200 % BR		250 % BR	
OPTIQUE						
Conformément au décret n° 204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.			
Verres	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	6 % PMSS	7 % PMSS

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Chirurgie réfractive (par œil)	22 % PMSS	22 % PMSS	32 % PMSS
Monture adulte	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Monture enfant	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
ACTES DE PRÉVENTION			
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
ACTES DIVERS			
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)	5 % PMSS	10 % PMSS	10 % PMSS
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)	–	–	100 €
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)	2 % PMSS	2 % PMSS	4 % PMSS

(*) : OPTAM/OPTAM-CO » : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. elles remplacent, à compter du 1er janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS).

Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/l'OPTAM-CO.

(1) au-delà du forfait annuel, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

GRILLE N° 1	MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

GRILLE N° 2	MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

GRILLE N° 3	MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Dans les trois grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES EN GROS DES VIANDES**

AVENANT DU 27 JUIN 2018

PORTANT RÉVISION INTÉGRALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : *ASET1850915M*
IDCC : *1534*

Entre :

FEDEV ;

Culture viande,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Objet

Les dispositions qui suivent révisent et se substituent dans leur intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

– avenant n° 67 du 11 octobre 2016 relatif à la journée de solidarité ;

– avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;

– avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;

– avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

« TITRE I[ER]

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Objet et champ d'application

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie (bovine, porcine, ovine et caprine), des abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

La présente convention collective s'applique lorsque l'activité principale des entreprises est l'une ou plusieurs des activités suivantes :

– abattage des animaux de boucherie ;
– découpe et désossage ;
– transformation des viandes de boucherie ;
– découpe et préparation des abats d'animaux de boucherie et/ou fabrication de produits à base d'abats.

Ces activités sont classées sous le code 10.11Z de la nomenclature d'activités française de 2008.

– commerce de gros des viandes de boucherie ;
– commerce de gros d'abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

Ces activités sont classées sous le code 46.32A de la nomenclature d'activités française de 2008.

Restent en dehors du champ d'application les activités principales suivantes :

– production du bétail ;
– commerce de bétail vivant ;
– boucherie artisanale ;
– boyauderie (boyaux animaux non comestibles) ;
– salaison, charcuterie et conserves de viandes ;
– production, transformation et commerce en gros de la volaille et des gibiers ;
– commerce de détail ;
– 5e quartier autres que les abats d'animaux de boucherie en gros et de produits tripiers transformés.

Article 2

Recours à la prestation de services

La spécificité de l'industrie des viandes conduit les entreprises à recourir à des opérations de prestation de services notamment pour des travaux de désossage, de parage et de découpe des viandes.

Ce recours à la prestation de services prend sa légitimité dans les compétences et l'expertise spécifiques nécessaires à l'exécution de certaines tâches en 2e transformation des viandes notamment.

Les process de transformation des viandes impliquent que la prestation de service soit réalisée dans les locaux des entreprises clientes/donneuses d'ordres.

Cela conduit à faire coexister au sein d'un même site du personnel de l'entreprise cliente/donneuse d'ordres et du personnel de l'entreprise prestataire de services.

Les particularités de cette organisation nécessitent que chaque acteur, client/donneur d'ordre et prestataire de services, impliqué dans cette relation ait pleinement conscience du cadre dans lequel elle s'inscrit, et soit vigilant dans sa mise en œuvre.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations dans les 6 mois sur la mise en place future d'un référentiel paritaire consacré aux aspects sociaux en cas de recours à la prestation de services.

Ce référentiel, servant de base à des audits, aura pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.

Au-delà d'indicateurs destinés à vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles, le référentiel devra intégrer des critères permettant la mise en œuvre de bonnes relations entre donneurs d'ordre et prestataires de services afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en particulier axée sur le savoir-faire et la préservation du capital santé de leurs collaborateurs.

Article 3

Durée, révision et dénonciation de la convention

Article 3.1

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 3.2

Révision

Chaque partie représentative peut demander la révision totale ou partielle de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, la 1re séance devant fixer la cadence des réunions et une date limite d'aboutissement.

Durant cette discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 3.3

Dénonciation

La dénonciation totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Elle ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les

3 mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

Article 4

Conventions et accords antérieurs. – Remplacement

Le présent avenant révise et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

– avenant n° 67 du 11 octobre 2016 relatif à la journée de solidarité ;

– avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;

– avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;

– avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter, comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 5

Dépôt, publicité, entrée en vigueur et extension

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également 1 exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention collective entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

TITRE II

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Sous-titre Ier

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 6

Dispositions générales. – Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur déterminera ces mesures après consultations des représentants du personnel.

En tout état de cause, les mesures devront intégrer les dispositions légales relatives à la vie professionnelle des représentants du personnel, et notamment les dispositions prévues aux articles L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du code du travail.

Article 7

Exercice du droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et des règlements en vigueur (art. L. 2141-1 à L. 2142-11 du code du travail).

Article 7.1

Autorisations d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées dans les conditions ci-après :

a) Les salariés mandatés par leurs organisations syndicales exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes paritaires à caractère officiel bénéficieront sur présentation d'un justificatif émanant de l'organisation syndicale, et sous réserve du respect d'un préavis d'au moins 5 jours ouvrés, d'une autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.

b) Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), des groupes de travail paritaires de la CPPNI ou de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) décidées d'un commun accord entre les organisations représentatives de la présente convention.

Les réunions de commissions paritaires et des groupes de travail paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Article 7.2

Section syndicale

Les dispositions relatives à la constitution, aux prérogatives et aux moyens de la section syndicale d'entreprise ou d'établissement sont celles définies par les articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail.

Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail, les entreprises accordent 4 heures par an à tout le personnel pour lui permettre de participer à une ou plusieurs réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant constitué une section syndicale et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Un local sera à cet effet mis à disposition par l'employeur selon les modalités définies d'un commun accord entre les sections syndicales et l'employeur. Ces réunions se tiennent durant le temps de travail.

Elles ont uniquement et strictement pour objet de permettre l'information des salariés sur les discussions et décisions prises lors des réunions paritaires de la branche. Toute autre réunion n'ayant pas cet objet est soumise aux dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Il sera possible de fractionner les 4 heures par demi-heures.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues dans les conditions fixées paritairement au niveau de l'entreprise en cas de fermeture ou de restructuration d'envergure de l'entreprise ou de l'établissement soumises à la consultation des représentants du personnel.

Article 7.3

Délégué syndical et délégué syndical central

Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 à L. 2143-8 et L. 2143-3 du code du travail.

Le délégué syndical bénéficie de la protection attachée à son mandat conformément aux dispositions légales.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant désigné un délégué syndical peut désigner un délégué syndical suppléant ayant pour mission de remplacer, en cas d'absence temporaire, le délégué syndical.

Le délégué syndical suppléant sera désigné selon les mêmes modalités que le délégué syndical et devra remplir les conditions posées aux articles susvisés.

Le temps que le délégué syndical suppléant consacre à son rôle de suppléance s'impute sur le temps de délégation dont dispose le délégué syndical de l'entreprise.

Les dispositions relatives à la désignation, au nombre, aux attributions, à l'exercice et à la protection du mandat de délégué syndical sont celles définies par le code du travail.

Le délégué syndical central prévu à l'article L. 2143-5 du code du travail bénéficie, le cas échéant en sus du crédit d'heures dont il dispose en tant que délégué syndical d'établissement, d'un crédit d'heures spécifique de 30 heures par semestre. Par ailleurs, lorsque le délégué syndical central est distinct du délégué syndical d'établissement (cela concerne les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun conformément à l'article L. 2143-5 du code du travail), il bénéficie d'un crédit d'heures total de 24 heures par mois.

Article 7.4

Affichage syndical et local syndical

Les panneaux d'affichage visés à l'article L. 2142-3 du code du travail sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel sur support papier ou numérique.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des représentants du personnel élus (comité social et économique).

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Le local mis à la disposition des sections syndicales en application de l'article L. 2142-8 du code du travail devra être équipé d'une ligne permettant un accès à internet.

Article 8

Comité social et économique : dispositions générales

La mise en place et le renouvellement du comité social et économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales.

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-34 du code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée en l'absence de candidature, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard 90 jours suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional…) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 9

Modalités électorales du CSE

Les modalités électorales du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du code du travail.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 10

Attributions du CSE

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article 10.1

Attributions dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La délégation du personnel au CSE exerce aussi le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Article 10.2

Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus

Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus sont définies aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique a pour mission 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.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

– les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

– la modification de son organisation économique ou juridique ;

– les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

– l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

– les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions du comité social et économique prévue à l'article 10.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
– contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
– peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d'entreprise, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

– les orientations stratégiques de l'entreprise ;
– la situation économique et financière de l'entreprise ;
– la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 11

Moyens et fonctionnement du CSE

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

– à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
– aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
– aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article L. 2315-7 du code du travail, le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés. Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 10 ou 20 heures prévues ci-dessus.

Les heures de délégation sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

– 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;

– 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle telle que définie à l'article L. 2312-83 du code du travail.

Les conditions de fonctionnement du CSE sont définies aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Article 12

Composition du CSE

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 13

Comité social et économique central et comités d'établissements

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail.

Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 14

Conseil d'entreprise

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail.

Article 15

Comité de groupe

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 16

Protection des représentants du personnel

Les membres du comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité social et économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

Sous-titre II

Dialogue social dans la branche

Article 17

Ambitions et orientations du dialogue social de branche

La branche professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes comprend de nombreuses spécificités. Elle se caractérise notamment par une grande diversité de taille et de nature de l'activité des entreprises qui la composent.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie.

La possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre à prendre en considération dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les parties réaffirment l'importance du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient donc de définir ses enjeux par rapport à la négociation d'entreprise.

Les ambitions du dialogue social :

– faire vivre les relations sociales au niveau de la branche ;
– assurer un socle de règles sociales applicables à toutes les entreprises ;
– adapter ce socle social au contexte évolutif ;
– établir un dialogue social loyal, ouvert et constructif.

Les orientations du dialogue social :

– adapter les dispositions de branche aux évolutions législatives ;
– favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération la diversité d'entreprises ;
– retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié (application de manière uniforme ou accord fixant des principes communs mais laissant des marges de manœuvre au niveau local pour, par exemple, des modalités de mise en œuvre).

Article 18

Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise

La présente convention a pour vocation de préserver un socle social minimal de garanties aux salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes en déterminant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger aux conventions et accords de branche et selon quelles modalités.

Thématiques de la compétence exclusive de la branche sur lesquelles l'accord d'entreprise ne peut suppléer que de manière plus favorable à la branche :

– la durée et l'aménagement du temps de travail portant sur :
  – les équivalences ;
  – la durée maximale de l'accord collectif portant aménagement du temps de travail (3 ans au plus) ;
  – le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
  – la durée minimale de travail des salariés à temps partiel ;
  – taux de majoration des heures complémentaires ;
  – le complément d'heures ;
– les mesures relatives aux CDD et contrat de mission portant sur :
  – la durée ;
  – le renouvellement ;
  – le délai de carence ;
– les mesures relatives au contrat de chantier ou d'opération ;
– les conditions et le renouvellement de la période d'essai ;
– les conditions de certaines mises à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
– la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté.

Thématiques de la compétence attribuée à la branche pour lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger de manière plus favorable ou s'il assure des garanties au moins équivalentes :

– les salaires minima ;
– les classifications ;
– la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
– les garanties collectives complémentaires ;
– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– les modalités de poursuite des contrats de travail en dehors des cas prévus par l'article L. 1224-1 du code du travail ;
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
– les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les thèmes relevant de la compétence attributive de la branche, l'accord d'entreprise pourra primer dès lors qu'il assure des garanties au moins équivalentes, lesquelles seront appréciées au regard de dispositions de la convention collective ayant le même objet.

Pour toutes les thématiques non listées ci-dessus, les stipulations de l'accord d'entreprise priment sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions de la présente convention s'imposeront.

Article 19

Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche est organisé autour des instances suivantes :

– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;

– le groupe de travail paritaire.

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission…). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés en CPPNI de branche, avant l'engagement des travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement des diverses instances de branche.

Article 19.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI est l'unique lieu de négociation collective dans la branche professionnelle. Elle se réunit au moins 4 fois par an.

Missions :

La CPPNI a pour missions de :

– négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels ;
– proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
– assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

La CPPNI pourra examiner :

– tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;
– tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

Composition :

5 représentants par organisation syndicale de salariés et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche

Article 19.2

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an.

Missions :

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Composition :

2 représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche.

Article 19.3

Le groupe de travail paritaire

Missions :

Le groupe de travail paritaire est une instance paritaire technique, mise en place en amont d'une négociation, lorsque cette dernière le justifie, et dont la vocation est de préparer et faciliter la négociation :

– en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets : le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaires aux parties pour préparer la négociation ;

– en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits et orientations.

Composition :

2 représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche.

Article 20

Moyens de fonctionnement des réunions paritaires

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la CCN.

Article 20.1

Autorisation d'absence

Les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales ou groupes de travail bénéficient d'une autorisation d'absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Article 20.2

Maintien de la rémunération. – Temps de repos

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est intégralement maintenue par l'employeur.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal des 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPPNI, des groupes de travail paritaires ou de la CPNEFP est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail.

Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 20.3

Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre de l'accord de branche sur le financement du paritarisme. Le temps nécessaire au déplacement est considéré comme du temps de travail.

En effet, les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus de contribuer annuellement au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Article 20.4

Temps de préparation

Il est accordé par représentant au maximum une journée par réunion dans le cadre de la préparation des réunions plénières (CPPNI et CPNEFP) sur présentation d'un justificatif à l'employeur. Ces temps de préparation sont considérés et payés comme du temps de travail effectif et pris en charge par l'employeur.

TITRE III

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, PRÉVENTION

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et notamment les dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4511-1 et des articles R. 4121-1 à R. 4544-11 du code du travail.

Article 21

La prévention de la santé et sécurité au travail

Les parties signataires affirment leur ferme volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés de la branche professionnelle, par une politique de prévention durable et efficace.

L'intégration de la santé et la sécurité dans la politique de l'entreprise doit se faire le plus en amont possible, compte tenu des enjeux avant tout humains, mais également économiques et juridiques en présence.

Les parties signataires souhaitent pour cela d'une part mettre en avant certains dispositifs indispensables à toute démarche de prévention, et d'autre part se doter d'outils spécifiques efficaces pour améliorer la sécurité et la prévention de la santé au travail.

Article 21.1

L'évaluation des risques

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. En cas de recours à une entreprise prestataire de services, les dispositions relatives à l'analyse en commun des risques, par le plan de prévention, prévues aux articles R. 4512-6 et suivants du code du travail, devront être respectées.

Les entreprises prestataires de service intervenant dans l'entreprise devront être associées à cette démarche, pour ce qui est des interférences entre les activités, installations et matériels avec l'entreprise donneuse d'ordres.

a) Le document unique d'évaluation des risques

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un document unique d'évaluation des risques, mis à jour dans les conditions fixées par voie réglementaire, et tenu à la disposition notamment des salariés et du CSE.

Ce document, obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doit être exhaustif et opérationnel, pour constituer un véritable outil de suivi et de décision.

b) L'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans la branche

Les principaux facteurs identifiés dans la branche sont les suivants (art. R. 4541-1 du code du travail) :

– au titre des contraintes physiques marquées :
  – les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (en particulier les risques liés aux transferts des carcasses, rolls, chariots, bacs et les risques liés aux débuts et fins de chaîne) ;
  – les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (en particulier les risques liés aux positions debout prolongées, aux positions accroupies prolongées, aux postures en torsion, aux contraintes relatives au maintien des bras en l'air) ;
  – les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail,
– au titre de l'environnement physique agressif :
  – les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
  – le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;

– les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail,

– au titre de certains rythmes de travail :

– le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail ;

– selon des études récentes, le travail de nuit peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes d'augmentation des risques de cancer ;

– le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un ou de plusieurs gestes, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;

– le travail en équipes successives alternantes (2 × 7, 3 × 7,… avec rotation d'une semaine sur l'autre).

Enfin, les partenaires sociaux, forts du constat d'une forte sinistralité liée aux troubles musculosquelettiques (TMS), souhaitent en faire une priorité en matière de prévention.

Le diagnostic des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

Un diagnostic préalable des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels doit être mis en œuvre avant tout plan de prévention, et reposer sur une analyse des situations de travail, au regard des facteurs de risques. La mise en œuvre du diagnostic est une réelle opportunité d'alimenter ou de ré-impulser la dynamique pluridisciplinaire qui doit présider à la politique de prévention de l'entreprise. L'objectif est de dépister les situations de travail pénalisantes puisque la clé de la réussite d'une étude de situation de travail réside dans la prise en compte des liens entre les facteurs de risques et l'organisation du travail.

Les mesures de prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

Les entreprises devront mettre en place certaines des mesures suivantes :

– des mesures tendant à la réduction des poly-expositions (par exemple amélioration des transferts de produits et d'animaux, amélioration des process de début et fin de chaîne, amélioration des conditions de travaux postés en station debout prolongée, amélioration de l'environnement et l'organisation du travail) ;

– des mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail des salariés (par exemple prévoir un temps de réveil musculaire avant la prise de poste sur le temps de travail, mener une campagne d'information et de sensibilisation auprès des ateliers de production, démarches d'échange avec les entreprises prestataires de services…) ;

– des mesures liées au développement des compétences et qualifications (promotion des CQP, développement des compétences et accès à la formation, accompagnement renforcé des jeunes entrants, formation de référents « sécurité », formation des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et la santé au travail…).

c) L'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Il est communément admis que les RPS, s'ils ne sont pas strictement définis à ce jour, englobent les notions de stress, de violences internes (harcèlement moral ou sexuel), et de violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre de salariés).

Les RPS peuvent être liés à différents facteurs : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, mauvaise qualité des rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail…

Un certain nombre de situations entrant dans la catégorie des RPS ont été identifiées comme constituant des facteurs de risques professionnels dans la branche :

– une écoute difficilement disponible ;

– une implication à faire progresser ;

– une insuffisance de reconnaissance ;

– une ambiance et un collectif de travail dégradés ;

– un modèle managérial individualisé et descendant (gestion des relations de personne à personne).

Comme tout autre risque, les RPS doivent être évalués par l'employeur et retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques. Une fois les risques identifiés, ils doivent être suivis au moyen d'indicateurs (via des questionnaires, entretiens…), et permettre l'établissement de plans d'action (aménagement du temps de travail, de l'organisation du travail, action sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, sur l'évolution du management…).

Article 21.2

Les outils de prévention

a) Le suivi de l'état de santé des salariés

L'employeur devra respecter les dispositions relatives aux visites médicales obligatoires, et notamment celles prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail (visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai).

En outre, une surveillance médicale devra être mise en place dans les cas prévus à l'article R. 4624-17 du code du travail, notamment en cas d'exposition à certains agents biologiques.

Le suivi de l'état de santé de chaque salarié est en effet indispensable pour s'assurer de son aptitude au poste de travail.

b) Visite médicale de conducteurs de véhicules poids lourds

Pour le personnel de conduite justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité des permis de conduire des catégories C et C 1 est pris en charge par l'employeur.

Le temps nécessité par ces visites est pris soit sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

c) L'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles

Toute démarche de prévention doit intégrer l'analyse des accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) en remontant aux causes les plus en amont, et en y associant les membres du CSE.

Pour cela, l'entreprise doit définir des indicateurs précis permettant un suivi régulier, avec une périodicité régulière de la sinistralité parmi lesquels figurent, au minimum :

– le taux de fréquence des AT/MP ;

– le taux de gravité des AT/MP ;

– le nombre d'accidents de trajet

L'entreprise pourra par ailleurs retenir d'autres indicateurs.

L'analyse de l'AT doit être faite en lien avec un membre du CSE, et dans les 48 heures suivant la survenance de l'AT. En cas de recours à la prestation de service, l'arbre des causes devra être établi en coordination avec le donneur d'ordre.

Des actions humaines, organisationnelles ou techniques devront être mises en œuvre pour éviter tout nouvel événement. Ces actions devront être systématiquement remontées aux différents CSE.

d) Les procédures d'accueil et de ré-accueil

L'accueil et le ré-accueil des salariés sont des étapes essentielles qui influent directement sur les conditions de travail. Elles doivent être formalisées et de qualité, et associer les différents acteurs de l'entreprise (RH, encadrant, collègues de travail, IRP…).

La procédure d'accueil, tout d'abord, qui concerne les nouveaux embauchés, doit être suffisamment développée de manière à intégrer au mieux le salarié lors de son arrivée dans l'entreprise. Ainsi, au minimum, les étapes suivantes devront être respectées :

– remise et présentation d'un livret d'accueil ;

– visite des locaux de l'entreprise ;

– présentation du poste ;

– formation sécurité au poste de travail ;

– désignation d'un référent chargé d'accompagner le nouvel embauché durant sa phase d'intégration.

La procédure de ré-accueil, nonobstant les dispositions relatives aux entretiens professionnels obligatoires, vise, elle, les salariés de retour dans l'entreprise après une absence de longue durée (supérieure à 1 mois, hors congés). L'objectif est de permettre la reprise du travail du salarié dans les meilleures conditions physiques et psychologiques, à travers un accompagnement spécifique, afin, si nécessaire, de produire un plan d'actions immédiat suite à l'analyse des causes, y compris l'aménagement du poste de travail.

e) Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle sont définis à l'article R. 4311-8 du code du travail comme des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité ».

Leur utilisation découle de l'évaluation des risques menée au préalable dans l'entreprise, et doit être subsidiaire par rapport aux équipements de protection collectifs.

Les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI sont déterminées par l'employeur après consultation du CSE et devront respecter le cas échéant les prescriptions réglementaires existant pour certains travaux. Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, et à rechercher, en accord avec le CSE, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuel.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété. Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mise à leur disposition.

L'employeur doit en outre :

– s'assurer de la conformité réglementaire des EPI ;

– maintenir les EPI en état de conformité en procédant aux vérifications nécessaires ;

– informer et former les salariés à leur utilisation.

L'implication et la sensibilisation des salariés concernés en amont sont également essentielles pour favoriser l'appropriation et l'adhésion des salariés concernés par le port des EPI.

f) Les équipements de travail

L'utilisation des équipements de travail doit prendre en compte la sécurité des salariés, et respecter les dispositions prévues aux articles R. 4323-1 et suivants du code du travail.

Cette prise en compte suppose notamment :

– l'acquisition d'équipements conformes aux normes ;

– l'information et la formation des salariés à l'utilisation des équipements en toute sécurité ;

– des vérifications périodiques des équipements ;

– des conditions de maintenance des équipements limitant les risques.

Certains équipements font en outre l'objet de dispositions spécifiques dans le code du travail (équipements de levage des charges, équipements mobiles, équipements pour l'exécution de travaux en hauteur, équipements électriques…), auxquelles il convient de se référer.

Article 22

La commission santé sécurité et conditions de travail et la commission d'hygiène sécurité et prévention : Fonctionnement. – Moyens. – Formation

Article 22.1

Mise en place. – Composition. – Rôle. – Missions

a) La commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est instaurée dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 300 salariés.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du 2nd collège ou le cas échéant du 3e collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des CSSCT.

b) La commission d'hygiène, sécurité et prévention

Au regard de l'attachement des partenaires sociaux aux enjeux en matière de santé et de sécurité, une commission d'hygiène, sécurité et prévention est constituée dans les entreprises n'atteignant pas 300 salariés mais occupant d'une façon habituelle un minimum de 25 salariés.

Cette commission, aura vocation à préparer et communiquer les éléments nécessaires permettant d'aborder au mieux les questions de santé et de sécurité lors des CSE.

De ce fait, les membres de la commission sont obligatoirement membres du CSE (dont maximum 1/3 de suppléants). Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du second collège ou le cas échéant du 3e collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des commissions d'hygiène, sécurité et prévention.

Article 22.2

Moyens de fonctionnement

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation qui dépend de l'effectif de l'établissement :

– établissements de 25 à 49 salariés : 1 heure ;

– établissements de 50 à 149 : 3 heures ;

– établissements de 150 à 299 : 5 heures ;

– établissements de 300 à 999 : 7 heures ;

– établissements de 1 000 salariés et plus : 10 heures.

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant du CSSCT ou commission d'hygiène, sécurité et prévention doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue.

Article 22.3

Formation des représentants

Les membres de la CSSCT, de la commission d'hygiène, sécurité et prévention et par extension, conformément aux dispositions légales, du CSE, bénéficient, dans les conditions précisées à la présente convention collective, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le représentant syndical à la CSSCT, s'il existe, devra également bénéficier d'une formation.

a) Bénéficiaires

Bénéficient de cette formation les salariés qui, n'ayant pas déjà suivi une formation du type de celle prévue ici, détiennent un mandat du personnel au CSE, à la CSSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention.

Ce droit à la formation est renouvelable lorsque les représentants au CSSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

b) Nature de la formation

La formation visée ci-dessus dont bénéficient les membres du CSE, de la CSSCT ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention 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 préétabli, qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients des diversités de situations pouvant exister au sein même de la branche, incitent les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention à suivre une formation complémentaire, en sus de la formation légale obligatoire, lorsque nécessaire leur permettant d'appréhender les particularités de l'entreprise en matière de santé, sécurité et prévention.

c) Conditions d'exercice du stage de formation. – Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée de 5 jours ouvrables.

Il est pris en 1 seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

Au moment de la prise de mandat, l'employeur organisera une formation adaptée au contexte de l'entreprise auprès d'un organisme de son choix dans la limite de 2 jours afin de permettre aux membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention d'appréhender au mieux les conditions locales d'exercice de l'activité.

d) Demande de stage de formation

Le membre de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

Si l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus de la demande de congé doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, il sera reporté à une date fixée dans la limite de 6 mois par le salarié en concertation avec l'employeur.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

e) Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention sont ceux visés à l'article R. 2315-12 du code du travail.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f) Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

L'employeur prend en charge :
– le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
– les frais de déplacement à concurrence du 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 ;
– les frais de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées par voie réglementaire ;
– le paiement des organismes de formation se fait dans les limites fixées par voie réglementaire.

Article 23

L'hygiène

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Cette obligation est la base des principes généraux de prévention parmi lesquels figure l'hygiène.

Sans préjudice des dispositions communautaires et nationales relatives au fonctionnement des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des

produits d'origine animale, du règlement intérieur de l'entreprise ou du plan de maîtrise sanitaire de l'entreprise, l'hygiène au travail repose notamment sur :

– des comportements individuels ;

– des locaux adaptés ;

– l'entretien et le nettoyage réguliers des locaux et équipements de travail.

Article 23.1

Comportements individuels

L'hygiène au travail dans les entreprises du secteur de la transformation des viandes nécessite un nettoyage régulier des mains.

Le personnel affecté à l'abattage des animaux, au travail et à la manipulation des viandes fraîches est tenu de se laver et de se désinfecter les mains avant, pendant et après les opérations de travail. Le lavage des mains se fait avec de l'eau et du savon mais la technique de lavage employée doit être adaptée aux besoins et/ou au milieu de travail.

Les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation ou le remplacement. L'employeur choisit des EPI appropriés aux risques à prévenir, ainsi qu'aux conditions et caractéristiques particulières du travail.

Les EPI sont réservés à un usage personnel, sauf si la nature de l'équipement ou les circonstances exigent leur utilisation successive par plusieurs personnes (casques par exemple). Dans ce cas, des mesures appropriées doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Article 23.2

Locaux adaptés

L'employeur met à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances, et des douches.

En application de l'article R. 4225-5 du code du travail, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Toutes ces installations doivent être conçues de façon à permettre un nettoyage efficace. Elles sont maintenues en état de propreté constant et régulièrement entretenues.

Les lavabos doivent être pourvus d'eau courante chaude et froide, de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-main à usage unique.

Les vestiaires collectifs sont isolés du lieu de travail mais placés à proximité du passage des salariés. Les armoires permettent de suspendre 2 vêtements de ville. Elles comprennent un compartiment réservé aux vêtements de travail susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes.

Les vestiaires doivent être adaptés afin de permettre notamment le séchage des vêtements de travail dans un endroit aménagé à cet effet.

En cas de personnel mixte, les vestiaires et installations sanitaires doivent être séparés.

Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère dans le but de préserver la santé des travailleurs et d'éviter des élévations exagérées de température, une humidité trop importante ou des odeurs désagréables.

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit de manger dans les locaux de production.

Lorsque le nombre de salariés le justifie, l'employeur doit mettre à disposition un local spécifique permettant aux salariés de se reposer ou de se restaurer. Le local doit être clair, propre, aéré et chauffé. Il est équipé d'un robinet d'eau potable, d'un réfrigérateur et d'une installation permettant de réchauffer des plats. Le nettoyage de ce local et de ses équipements est à la charge de l'employeur. Les utilisateurs doivent cependant laisser après usage un emplacement et des équipements propres.

Les salariés affectés à des postes où sont effectués des travaux salissants (zones de bouverie, d'activité de première transformation, 5e quartier, station d'épuration, notamment) dans des établissements, notamment des abattoirs, doivent disposer de douches chaudes sur le lieu de travail. Les douches sont installées dans des cabines individuelles. Le temps passé à la douche, sur le lieu de travail, dans la limite de 15 minutes par jour, est indemnisé au taux horaire de base correspondant au niveau et échelon du salarié. Il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 23.3

Entretien et nettoyage des équipements et locaux de travail

L'employeur met à disposition des salariés des locaux propres et en bon état. Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés par l'employeur.

Comme les locaux, les équipements de travail (outils, tenue de travail et autres équipements de protection) doivent être nettoyés régulièrement et entretenus (réparés ou renouvelés). L'employeur met à disposition des salariés les facilités nécessaires pour le maintien en bon état du matériel et des instruments utilisés pour le travail.

Article 24

Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité

La santé et la sécurité sur les lieux du travail des jeunes ouvriers font l'objet de dispositions légales et réglementaires (art. L. 4153-1 et suivants et D. 4153-1 et suivants du code du travail).

En particulier : les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 4541-9, D. 4152-12 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes de moins de 18 ans.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne peuvent être employés notamment :

– au travail de cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même ;

– au travail d'alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement.

Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de 18 ans aux travaux d'abattage des animaux dans les abattoirs et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

Par exception, des apprentis âgés de moins de 18 ans sous contrat d'apprentissage et sous certaines conditions précisées par le code du travail, peuvent être occupés aux travaux d'abattage des animaux dans les abattoirs. Les apprentis dans leur dernière année de contrat d'apprentissage ont accès aux locaux ou poste de travail spécifiquement affecté à l'anesthésie et à la saignée des animaux.

TITRE IV

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL – LE CONTRAT DE TRAVAIL

Sous-titre I[er]

Embauche. – Exécution du contrat de travail

Article 25

Liberté d'opinion et non-discrimination

Article 25.1

Droits et libertés dans l'entreprise

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail.

Article 25.2

Non-discrimination au recrutement

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue origine, 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services compétents de l'État. Ils peuvent, en outre, recourir au recrutement direct.

Le personnel est tenu régulièrement informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes et/ou emplois sont vacants par tout moyen approprié.

Article 26

Les contrats de travail

Article 26.1

Le contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est la norme en matière de contrat de travail dans la branche Industries et commerces en gros des viandes.

Le recours à d'autres types de contrats doit être justifié selon la réglementation en vigueur.

Article 26.2

Le contrat à durée déterminée

La durée totale du CDD pour surcroît d'activité ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement inclus.

Le nombre de renouvellements possibles est porté à 6, sous respect de la durée maximale.

Le renouvellement devra faire l'objet d'un avenant avant le terme initialement prévu du contrat.

Il n'existe pas de délai de carence entre 2 renouvellements.

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 27

Période d'essai

Toute embauche à durée indéterminée est précédée d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés indiquées ci-dessous.

La durée de la période d'essai

– 2 mois pour les ouvriers et employés ;

– 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

– 4 mois pour les cadres.

Délai de prévenance

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

– 2 semaines après 1 mois de présence ;

– 1 mois après 3 mois de présence.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1221-26 du code du travail, 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.

Article 28

Remplacements

La notion de remplacement au sens du présent article est le fait d'assurer, provisoirement, le poste du titulaire absent.

2 situations peuvent se présenter :

– le remplacement dans un poste de classification supérieure : dans ce cas, le salarié assurant le remplacement perçoit une indemnité compensatrice de remplacement égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum du poste qu'il occupe au titre du remplacement ;

– le remplacement dans un poste de classification inférieure : tout salarié pourra être amené à effectuer de manière provisoire des travaux correspondant à une classification inférieure : dans ce cas, il n'y a aucun changement de classification, ni de diminution du salaire de base.

Dans les 2 situations, l'ensemble des primes afférentes attachées à l'emploi provisoirement occupé sont accordées. En revanche, l'ensemble des primes de l'emploi habituel ne sont pas perçues.

Le remplacement dans un poste différent implique que le salarié dispose des compétences nécessaires à la tenue dudit poste, et en conséquence d'un certain degré de polyvalence. Le salarié sera formé sur les postes sur lesquels il est susceptible d'effectuer des remplacements, notamment sur la partie sécurité.

Article 29

Mutation

Si, à la suite d'accords économiques ou autres survenant entre 2 ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de leur activité, un collaborateur d'une des entreprises accepte de passer dans une autre, son contrat de travail sera transféré conventionnellement, lequel prévoira :

– la reprise de l'ancienneté du salarié, et des droits y afférents ;

– le maintien des dispositions contractuelles du salarié.

Le transfert du contrat de travail du salarié fera l'objet d'une convention tripartite de transfert, afin d'acter le consentement des parties.

Le salarié devra bénéficier d'un délai de réflexion de 1 mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le transfert s'effectue dans le cadre de l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 30

Absences fortuites. – Journée défense et citoyenneté

Article 30.1

Absences fortuites

Sauf en cas de maladie ou d'accident, toute absence du salarié, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur hiérarchique ou de la direction.

En cas d'absence imprévue ou pour une raison réellement indépendante de sa volonté, le salarié doit aviser l'employeur dans les 48 heures par tout moyen à sa convenance, sauf cas de force majeure.

L'absence non autorisée préalablement ou non justifiée dans les 48 heures constitue une absence irrégulière.

Les absences provoquées par maladie ou accident constituent une simple suspension du contrat de travail dans les limites précisées à l'article 31 à condition qu'elles soient à la fois :

– notifiées aussitôt que possible à l'employeur, sauf cas de force majeure ;

– justifiées dans les 48 heures suivant l'arrêt par un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'indisponibilité. L'absence de présentation du certificat médical dans le délai indiqué ci-dessus constitue une faute qui peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées à l'employeur au plus tard la veille du jour prévu initialement pour la reprise, sauf à être considérées comme absences irrégulières ; le certificat médical justificatif doit être produit dans les 48 heures, sous peine des mêmes sanctions que pour le certificat initial d'arrêt de travail.

Article 30.2

Absences spécifiques liées à des activités d'intérêt général ou civil

a) Journée défense et citoyenneté

Tout jeune salarié ou apprenti de 16 à moins de 26 ans est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté, dans les conditions prévues aux articles L. 114-1 et suivants du code du service national.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, et ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail.

b) Autres absences

Il convient de se référer aux dispositions légales en ce qui concerne les autres types d'absences spécifiquement prévues (réservistes militaires, sapeur-pompier volontaire, élections…).

Article 31

Absences pour maladie ou accident

Article 31.1

Garantie d'emploi

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer aussi tôt que possible l'employeur des absences résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail).

La justification des absences doit être fournie par l'intéressé dans les 48 heures.

a) En cas d'accident du trajet, de maladie ou accident non professionnels

La durée de garantie d'emploi est fixée à :

– 4 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 3 ans d'ancienneté ;

– 6 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté ;

– 12 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté atteints d'une affection grave au sens de l'article L. 322-3, alinéa 3 du code de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié a été reconnu atteint d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse entraînant une exonération totale du ticket modérateur.

Dans tous les cas, l'ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où un salarié est absent pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident non professionnels, 2 ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue à l'alinéa ci-dessus reste limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année civile suivante la garantie reste également limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié, constatée au premier jour de l'arrêt de travail.

Si l'absence du salarié se prolonge au-delà de ces durées, son contrat de travail peut être rompu dans certains cas prévus par la loi. Dans ce cas, l'employeur doit observer la procédure applicable en cas de licenciement individuel prévue à l'article 45 de la présente convention collective.

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi adapté à ses nouvelles aptitudes physiques, pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

b) En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Sans aucune condition d'ancienneté, la durée de la garantie d'emploi du salarié est égale à la durée totale de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail augmentée, le cas échéant, de la durée du délai d'attente et de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

À l'issue de cette période de suspension, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En revanche, si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, après avis du CSE et en fonction des indications formulées par le médecin du travail, un autre emploi adapté à ses aptitudes physiques.

Le nouvel emploi proposé doit être autant que possible comparable à l'emploi précédemment occupé. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

S'il est prononcé, le licenciement doit être effectué suivant les règles fixées à l'article 45 de la présente convention collective, et donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui fixé à l'article 46 de la présente convention collective, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale sans aucune condition d'ancienneté.

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen (y compris les primes, gratifications et avantages de toute nature) qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie professionnelle.

Toutefois, les indemnités ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

Article 31.2

Indemnisation des ouvriers et employés

a) Durée

En cas de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures, les salariés sont indemnisés selon les conditions ci-dessous :

– maladie, accident non professionnels : 4 mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de 6 mois ;
– maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet : 5 mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de 1 mois.

La présence continue minimale du salarié s'apprécie au premier jour de l'arrêt du travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

– du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident du trajet ou à une maladie professionnelle,
– du 6e jour d'absence si elle est consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel (sauf cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la sécurité sociale).

Lorsque la maladie ou l'accident non-professionnels excède 45 jours, le délai de carence de 5 jours est ramené à celui de la sécurité sociale. Il en est de même en cas d'hospitalisation.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus. En tout état de cause la durée totale d'indemnisation est limitée aux durées maximales prévues au 1er paragraphe.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année suivante, la durée maximale d'indemnisation reste également limitée aux durées maximales prévues au 1er paragraphe même si l'absence du salarié a débuté l'année précédente.

b) Indemnisation

L'indemnité se calcule de manière à maintenir au salarié malade ou accidenté 100 % du salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, sous déduction de la CSG/CRDS sur les IJSS perçues et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (panier, transport, etc.) et primes liées à la présence effective du salarié (habillage, etc.).

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 d'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.

De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

– de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la 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) ;
– des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
– de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
– des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés dans les meilleurs délais sur présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes concernés.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

Article 31.3

Indemnisation des techniciens et agents de maîtrise

Les appointements des agents de maîtrise, techniciens ou assimilés dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident dûment constatés et reconnus par certificat médical sont, selon les cas, maintenus ou complétés afin que les ressources des intéressés atteignent les chiffres suivants :

– après 6 mois de présence dans l'entreprise et jusqu'à 10 ans : 100 % pendant 4 mois ;
– après 10 ans de présence dans l'entreprise : 100 % pendant 4 mois, 70 % pendant les 3 mois suivants.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

– 100 % pendant 5 mois.

Les prestations touchées par les intéressés :

– indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
– indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
– indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements,
– feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si un salarié agent de maîtrise, technicien ou assimilé se trouve plusieurs fois en arrêt maladie, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus compte tenu

de l'ancienneté de l'intéressé au début de sa maladie. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement ne peut avoir effet avant l'expiration des périodes d'indemnisation prévues ci-dessus. Cette notification devra être faite par lettre recommandée. L'intéressé percevra les indemnités de licenciement prévues à l'article 47 de la présente convention.

Les indemnités de maladie tiennent lieu d'indemnité de préavis. Toutefois, les intéressés auront une priorité absolue de réengagement dans un emploi similaire durant les 12 mois suivant leur licenciement.

Article 31.4

Indemnisation des cadres

Les appointements des cadres, dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident, dûment constaté et reconnu par certificat médical, sont complétés ou maintenus dans les conditions suivantes :

– après 6 mois de présence dans l'entreprise :
  – 100 % pendant 4 mois ;
  – 70 % pendant les 2 mois suivants,
– après 3 ans de présence dans l'entreprise :
  – 100 % pendant 4 mois ;
  – 70 % pendant les 3 mois suivants,
– au-delà de 8 ans de présence dans l'entreprise :
  – 100 % pendant 4 mois ;
  – 70 % pendant les 4 mois suivants.

Accident du travail et maladie professionnelle :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

– 100 % pendant 5 mois ;
– 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les prestations touchées par les intéressés :

– indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
– indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
– indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements,

feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au cadre ou à ses ayants droit une somme égale à la rémunération perçue pendant ses 12 derniers mois d'activité, cette garantie étant accordée par lui-même ou par une assurance au nom du cadre.

Cette garantie est indépendante de celle accordée pour les mêmes objets par la sécurité sociale ou le régime de retraite des cadres en vertu de ses dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque, sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.

Article 31.5

Remplacement en cas de maladie ou d'accident des cadres

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

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé la notification du remplacement ne peut avoir effet qu'à l'expiration des périodes d'indemnisation prévues à l'article 31 de la présente CCN. Cette notification doit être faite par lettre recommandée.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels congédiements qu'en cas de nécessité s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé aura alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire durant les 2 années suivant son licenciement.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le cadre ainsi licencié recevra :

a) Les indemnités de maladie pendant la période prévue, ou jusqu'au jour de sa guérison, si celle-ci est antérieure à la fin de ladite période ;

b) Le montant de l'indemnité de préavis.

Enfin, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 32

Maternité et adoption

Article 32.1

Protection de la maternité (naturelle et adoptive)

a) Interdiction de licencier pendant la grossesse ou le congé d'adoption

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ou pendant les 10 semaines qui suivent les congés pris immédiatement après le congé de maternité, conformément aux dispositions légales actuellement applicables.

Au cours de cette période de 10 semaines, l'employeur peut toutefois notifier son licenciement au salarié, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Cette protection de 10 semaines est également étendue au père salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Dans ce cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail telles que définies au paragraphe ci-après.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa ci-dessus, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéres-

sée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

b) Interdiction d'emploi

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement dont, au moins, 6 semaines après celui-ci.

c) Possibilité pour la femme enceinte de rompre son contrat sans préavis

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, conformément aux dispositions légales en vigueur.

d) Aménagements d'horaires

Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM/CARSAT au titre de la grossesse et à partir du 3e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite d'une heure par jour, à partir plus tôt et/ou arriver plus tard, sans perte de salaire.

e) Autorisations d'absence. – Examens obligatoires

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus 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 et pour les droits liés à l'ancienneté.

Article 32.2

Congé de maternité et d'adoption

a) Durée du congé

La salariée a le droit, sur justification par certificat médical, de suspendre son contrat de travail pendant une période de 16 semaines commençant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 10 semaines après la date de celui-ci.

Cette période est portée à 26 semaines commençant 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 18 semaines après la date de celui-ci lors de la naissance d'un 3e enfant (ou au-delà de 3 enfants) :

– si la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ;

– ou si la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

Pour permettre une certaine souplesse dans la répartition des congés pré et postnatal, l'article L. 1225-19 du code du travail donne aux salariées concernées la possibilité de faire varier de 8 à 10 semaines la durée de leur congé prénatal, le congé postnatal étant alors réduit d'autant (de 18 à 16 semaines).

En cas de naissances multiples, la période de suspension prévue ci-dessus, soit 16 semaines, soit 26 semaines, est prolongée dans les conditions légales.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail, telle qu'elle résulte des dispositions légales, est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Adoption

Le salarié à qui un enfant est confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

b) Indemnisation du congé de maternité

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

c) Garanties d'évolution de la rémunération

En application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressée d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 32.3

Changement définitif d'emploi

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée bénéficiera du maintien de son salaire antérieur.

Article 32.4

Accompagnement de la salariée à son retour dans l'entreprise

La salariée qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 33

Congé de paternité

Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité, quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté, conformément aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail et articles L. 331-8 et D. 331-4 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, 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, bénéficie 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 congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté (le congé de paternité ne devant pas imputer sur le calcul de la prime d'ancienneté), pour le calcul des congés payés, pour l'intéressement et la participation ainsi que pour les heures liées au compte personnel de formation.

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.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à 18 ou 22 semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

À l'issue du congé de paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération du salarié est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé d'un congé de paternité.

Article 34

Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié, homme ou femme, parent naturel ou adoptif, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie de 1 an d'ancienneté, dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, dans les conditions définies ci-dessous.

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le congé parental a une durée initiale de 1 an au maximum.

Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du 3e anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

– une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
– une durée de 1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée de 1 an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel, sans que cette activité puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires, ou son activité en temps partiel en congé parental.

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.

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté.

Accompagnement du salarié à son retour dans l'entreprise

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

– d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;
– d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;
– d'un droit à une action de formation professionnelle ;
– de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à la période de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération du ou de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé(e) d'un congé parental d'éducation.

Article 35

Congé sans solde pour élever un enfant

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail, la mère ou le père de famille peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde de 6 mois maximum, en vue d'élever son enfant, à condition d'en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

À l'issue de cette période de 6 mois et sous condition d'avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le salarié concerné est assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à son remplacement définitif et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il aurait été fait application à l'intéressé des règles relatives au licenciement collectif pour raison économique.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauchage dans l'un des emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre avec maintien de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ en congé de maternité ou de paternité.

Article 36

Garde d'un enfant malade

Tout salarié devant, sur justificatif médical, s'absenter pour garder un enfant malade, pourra percevoir :

– soit la moitié de son salaire normal pendant 10 jours au maximum consécutifs ou non sur une année civile ;
– soit l'intégralité de son salaire normal pendant 5 jours au maximum consécutifs ou non sur une année civile.

Ces modalités ne se cumulent pas, le salarié devra faire le choix de la modalité qui lui sera appliquée à l'occasion de sa première demande dans l'année.

Le justificatif médical doit être présenté à l'employeur dans un délai de 48 heures sauf hospitalisation de l'enfant ou cas de force majeure.

Article 37

Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera :

– l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident…), de 5 jours d'absences autorisées payées ;

– l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payées par an ;
– d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;
– de la garantie du maintien de l'acquisition de l'intégralité de ses congés payés lorsque le parent perçoit l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 38

Don de jours de repos

Tout salarié peut renoncer, sur sa demande et en accord avec l'employeur, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (dans les limites fixées par le code du travail) au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge :
– d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants dans les conditions fixées à l'article L. 1225-61-1 du code du travail ;
– de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les modalités pratiques seront vues au niveau de chaque entreprise.

Article 39

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :
– mariage du salarié : 4 jours ;
– conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
– naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
– mariage d'un enfant : 1 jour ;
– décès d'un enfant : 5 jours ;
– décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs : 3 jours ;
– décès du père ou de la mère : 3 jours ;
– décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours, conformément à l'article 37 de la présente convention.

Après 1 an d'ancienneté :
– mariage du salarié : 1 semaine civile ;
– conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine civile ;
– mariage d'un enfant : 3 jours ;
– décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Les jours d'absence exceptionnelle prévus dans le présent article n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 40

Absence pour convenance personnelle

Tout salarié bénéficie sur justification après 1 an d'ancienneté, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) de 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Article 41

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 20 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage en situation d'opération de production, avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 42

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé(e), un taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 % pour 10 ans.

Le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille du salaire de base mensuel minimum.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

TAUX	ANCIENNETÉ	TAUX	ANCIENNETÉ
3 %	3 ans	7 %	7 ans
4 %	4 ans	8 %	8 ans
5 %	5 ans	9 %	9 ans
6 %	6 ans	10 %	10 ans et au-delà

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé au *pro rata temporis* lorsque le salarié est à temps partiel.

Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel avec mention à part sur le bulletin de paie.

Article 43

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal au salaire de base mensuel minimum afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13e mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les 3 cas suivants :

– chômage partiel ;

– suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;

– suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée *pro rata temporis* dans les 3 cas suivants :

– contrat de travail à temps partiel ;

– suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;

– départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due, lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Le barème de la prime de fin d'année est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle, sous réserve des dispositions qui précèdent.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en 1 ou 2 fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie et ne peut pas être pris en compte pour le respect de minima conventionnels.

Article 44

Repos pour le travail en grand froid et le portage

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

– affectés au portage à dos des quartiers de carcasse ;

– travaillant en grand froid (à partir de – 15 °C).

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de 1 jour par semestre travaillé.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ne

devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale.

Sous-titre II

Cessation du contrat de travail

Article 45

Les principaux cas de rupture du contrat de travail

Les différents cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée traités dans le présent sous-titre sont les suivants :

– démission ;

– licenciement pour motif économique ;

– licenciement pour motif personnel ;

– rupture conventionnelle ;

– retraite.

Des dispositions spécifiques, détaillées à l'article 49, sont par ailleurs prévues pour la rupture anticipée du contrat à durée déterminée et pour la rupture de certains contrats en alternance.

Article 45.1

Démission

Le salarié peut décider à tout moment de rompre unilatéralement son contrat de travail, en exprimant cette volonté de manière claire et non équivoque.

Ce mode de rupture ne nécessite aucune motivation de la part du salarié. Conformément à l'article 49, le salarié devra notifier sa démission à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et respecter le préavis auquel il est tenu.

Article 45.2

Licenciement pour motif économique

Aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° - À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins 1 indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;

b) 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;

c) 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;

d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ;

2° - À des mutations technologiques ;

3° - À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° - À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

a) Licenciement collectif pour motif économique

Ralentissement de l'activité

Dès que la direction prévoit une diminution de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, elle doit en informer le comité économique et social central ou le comité économique et social, et le consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité (par exemple : la réduction de l'horaire de travail et notamment la réorganisation du travail entre les services, le repos par roulement, le chômage partiel, la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

Modification structurelle de l'entreprise

Lorsque la direction décide une modification des structures de l'entreprise (dans le cadre d'une modernisation, d'une restructuration, d'une fusion, d'une concentration, d'une décentralisation, d'un transfert d'activité…, etc.), elle doit, dès qu'elle est en mesure de prévoir les conséquences de cette modification dans le domaine de l'emploi, en informer le CSE, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions.

Si malgré l'application de ces dispositions, et après mise en œuvre des obligations d'adaptation, de formation et de reclassement, l'employeur se voit contraint d'envisager le licenciement de plusieurs salariés, il devra définir les critères d'ordre des licenciements, et respecter la procédure de licenciement individuel ou collectif pour motif économique applicable.

Procédure de licenciement collectif pour motif économique

Si l'employeur envisage de licencier de 2 à 9 salariés dans une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-8 et suivants du code du travail.

Si l'employeur envisage de licencier au moins 10 salariés une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-21 et suivants et R. 1233-3-1 et suivants du code du travail.

b) Licenciement individuel pour motif économique

En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail.

c) Reclassement. – Priorité de réembauche

L'employeur recherche avec les représentants du personnel et les services administratifs compétents les possibilités de reclassement soit dans la profession, soit hors de la profession, susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement a dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui peuvent être utilisés pour eux.

Les salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour raison économique d'ordre structurel et qui ont trouvé un nouvel emploi en cours de préavis peuvent quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de leur préavis et en conservant le bénéfice de leur indemnité de licenciement calculée suivant le barème prévu par l'article 47 de la présente convention collective.

Les salariés concernés par un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de ce même délai. La lettre de licenciement mentionne la priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Article 45.3

Licenciement pour motif personnel

En dehors de tout motif économique, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut procéder au licenciement d'un salarié pour un motif personnel, dès lors que cette mesure est motivée par une cause réelle et sérieuse.

L'employeur devra respecter la procédure suivante, dans le respect des dispositions légales (art. L. 1232-1 et suivants du code du travail) :

– convocation à l'entretien préalable ;

– entretien préalable ;

– notification du licenciement.

Par ailleurs, il conviendra de respecter, selon le cas, les dispositions légales spécifiques applicables en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

Article 45.4

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Soumise à un régime juridique spécifique, sa mise en œuvre doit respecter les dispositions légales prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Article 45.5

Retraite

Le départ à la retraite vise la situation d'un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Ce mode de rupture du contrat de travail n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite, et remplit donc les conditions d'âge départ à la retraite.

La mise à la retraite vise la situation où l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, soit parce que le salarié a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, auquel cas il devra obtenir son accord, soit parce que le salarié a atteint l'âge de 70 ans, auquel cas il pourra le mettre d'office à la retraite.

Le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié, avant l'âge de 60 ans, est subordonné à l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (carrières longues et/ou assurés handicapés).

Article 46

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce

préavis est fixé en fonction du mode de rupture du contrat de travail, dans les conditions définies ci-dessous.

MODE DE RUPTURE	DURÉE DU PRÉAVIS
Licenciement	Ouvriers et employés : – 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans – 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois Cadres : 3 mois Des dispositions légales spécifiques sont prévues en cas de licenciement d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.
Démission	Ouvriers et employés : – 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans – 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois Cadres : 3 mois
Rupture conventionnelle	Pas de préavis. La date de rupture du contrat est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.
Départ à la retraite	Article L. 1237-10 du code du travail
Mise à la retraite	Ouvriers et Employés : – 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans – 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans Techniciens et Agents de maîtrise : 3 mois Cadres : 6 mois

La notification de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite) doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de 1re présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Si la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employé (démission ou départ à la retraite), celui-ci peut la notifier à l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge.

Dispositions spécifiques au licenciement et à la démission

En cas d'inobservation du préavis, non provoquée par une faute grave du salarié, la partie défaillante doit à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la procédure légale de licenciement ou pour rupture sans cause réelle et sérieuse.

L'inobservation du préavis n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler.

Si le salarié congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans devoir l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

De même, l'employeur d'un salarié démissionnaire peut le dispenser d'accomplir son temps de préavis si ce dernier lui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pendant la période de préavis conventionnel (à condition que celui-ci soit effectué) et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour travaillé pendant 2 heures au maximum pour rechercher un emploi. Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé. Dans le cas où l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, la rémunération du salarié ne subit aucune réduction de ce fait.

Article 47

Indemnisations en cas de rupture

Article 47.1

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, au salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité de licenciement est doublée.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

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

Article 47.2

Indemnité de mise à la retraite

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de mise à la retraite ne pouvant être inférieure à :

– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Article 47.3

Indemnité de départ à la retraite

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de départ à la retraite ne pouvant être inférieure à :

– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans dans la limite de 25 ans.

Cette indemnité ne pouvant excéder 7,5 mois de salaire.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Ces dispositions s'appliquent également en cas de départ anticipé à la retraite dans les conditions légales.

Article 47.4

Indemnité liée aux autres cas de rupture du contrat de travail

En cas de démission, le salarié démissionnaire n'a pas droit à une indemnité au titre de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle, une indemnité spécifique doit être versée conformément aux dispositions légales.

Article 48

Formalités administratives

Lors de la rupture d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre au salarié différents documents :

– le certificat de travail. Ce document doit comporter les mentions exclusivement prévues par les dispositions légales et réglementaires ;

– le reçu pour solde de tout compte ;

– l'attestation Pôle emploi ;

– et tout document spécifique au cas de rupture du contrat.

Article 49

Dispositions spécifiques liées à certains contrats

Article 49.1

Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en principe être rompu avant l'échéance de son terme, sauf dans l'un des cas limitativement prévus aux articles L. 1243-1 et suivants du code du travail :

– accord des parties ;

– faute grave ;

– force majeure ;

– inaptitude constatée par le médecin du travail ;

– rupture à l'initiative du salarié s'il justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée, le préavis est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines :

– compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

– compte tenu de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis.

Article 49.2

Rupture du contrat de professionnalisation

La rupture du contrat de professionnalisation se fera dans les conditions de droit commun. Il convient de se référer en conséquence aux dispositions applicables en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Le préavis applicable sera, selon la nature du contrat, celui applicable en cas de rupture du contrat à durée indéterminée ou en cas de contrat à durée déterminée.

Article 49.3

Rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il peut être rompu dans les conditions définies à l'article L. 6222-18 du code du travail.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL. – CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

La thématique de la durée du travail doit être prioritairement traitée au niveau des entreprises ou des établissements puisqu'elle dépend de leur organisation. Les dispositions figurant dans la convention collective sur ce thème ont pour vocation d'établir un cadre général et de permettre, le cas échéant, à des entreprises dépourvues de délégué syndical de recourir directement à des modes d'organisation de la durée du travail conditionnés par la loi à l'existence d'un accord.

Le recours au travail temporaire doit être limité aux hypothèses de remplacement et de surcroît d'activité tels que prévus dans les conditions prévues dans le code du travail.

Le recours au travail géré par une entreprise de travail temporaire sous la forme du CDI à temps partagé intégrant des périodes de formation qualifiantes devra être privilégié.

Sous-titre Ier

Durée du travail

Chapitre Ier

Organisation du temps de travail des salariés relevant d'une durée de travail décomptée en heures

Article 50

Définition de la durée du travail

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile conformément aux dispositions légales.

Article 51

Durée du travail des cadres

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres en tenant compte des caractéristiques de leurs fonctions.

En conséquence, leur rémunération comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire dans la mesure où ils ne sont pas imposés.

Le personnel d'encadrement bénéficie de dispositions de l'article 54 relatives à la modulation de la durée hebdomadaire. Les modalités pratiques de la mise en œuvre de celle-ci sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les représentants du personnel concernés.

Article 52

Heures supplémentaires. – Rémunération et compensation

Article 52.1

Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel

Conformément à l'article L. 3121-11-1 du code du travail, les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent de 160 heures par an et par salarié à l'exception des salariés chauffeurs dont la limite du contingent est de 180 heures par an et par salarié.

Article 52.2

Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel

Au-delà du contingent annuel précité à l'article 52.1, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis du CSE s'il en existe, conformément à l'article L. 3121-11-1 du code du travail.

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont les modalités sont définies aux articles L. 3121-11 et D. 3121-7 et suivants du code du travail.

Article 52.3

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application de l'article L. 3121-22 du code du travail comme suit :

– 25 % pour les 8 premières heures ;

– 50 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent aux heures supplémentaires et aux majorations après consultation du CSE.

En l'absence de représentant du personnel, ce régime de paiement des heures supplémentaires en repos peut être institué après information du personnel et accord des salariés concernés.

Ce repos devra être pris au minimum par journée entière. Il pourra éventuellement être affecté à un compte épargne-temps.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail.

Article 53

Durée quotidienne de travail effectif

Article 53.1

Disposition générale

La durée quotidienne de travail effectif ne peut être inférieure à 4 heures sauf pour les salariés à temps partiel. Elle ne peut être supérieure à 9 heures 30 par jour sauf dérogations dans les conditions prévues par l'article D. 3121-4 du code du travail.

Toutefois, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

– 10 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 20 jours par an non consécutifs pour tous les salariés, à l'exception des chauffeurs.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité social et économique.

Article 53.2

Durée quotidienne de travail effectif des salariés chauffeurs

Au regard des conditions particulières d'exercices des salariés chauffeurs, notamment les aléas de la circulation, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

– 11 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 40 jours par an.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité économique et social.

Article 54

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

L'article L. 3122-2 du code du travail prévoit la possibilité de définir par accord collectif des modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. À défaut d'accord collectif, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus chacune dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement des dispositions antérieurement applicables (cycle, modulation, JRTT, temps partiel modulé) restent en vigueur.

Article 55

Travail en équipes de suppléance

La mise en œuvre du travail en équipes de suppléances est subordonnée à l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 56

Travail en continu pour raisons économiques

Les entreprises industrielles ont la faculté de recourir au travail en continu pour raisons économiques conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail. La mise en œuvre de ce type d'organisation permet d'optimiser la durée d'utilisation des équipements de travail et de développer l'emploi.

Article 56.1

Principe

L'organisation du travail en continu se caractérise par le fonctionnement de l'établissement, de l'atelier ou du service, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Cette organisation du travail peut être mise en place sur tout ou partie de l'année.

Article 56.2

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du travail en continu est subordonnée soit à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement soit à l'autorisation de l'inspection du travail après consultation du CSE.

Article 56.3

Durée du travail en continu

La durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année des salariés occupés de façon permanente en continu ne peut être supérieure à 35 heures effectives.

Article 56.4

Rémunération

Les salariés travaillant en continu perçoivent une rémunération équivalente à celle correspondant à l'horaire légal ou à l'horaire effectif pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 57

Travail en horaires individualisés

Conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail, les entreprises sont autorisées, pour répondre aux demandes des salariés, à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés.

La pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du CSE après constatation de l'accord des salariés concernés. Les employeurs peuvent pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le CSE n'y soit pas opposé et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé en soit préalablement informé. En l'absence de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 3 heures, des reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine.

Ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter à plus de 10 heures le total des heures reportées.

Article 58

Travail par relais

Les entreprises ont la faculté de recourir au travail par relais qui permet de répartir les salariés en équipes ayant des horaires différents dans une amplitude de travail dépassant la durée normale de travail.

Les horaires de travail et la composition nominative de chaque équipe doivent être affichés.

Lorsque 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 début et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

Article 59

Temps de pause

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à un temps de pause calculé sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie. Cette pause est rémunérée au taux normal sans majoration.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent paragraphe ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce quelle que soit leur appellation.

Chapitre II

Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel

Article 60

Les conventions de forfait en jours sur l'année

La possibilité de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail.

Article 60.1

Salariés concernés

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Autres salariés autonomes concernés

Les salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Eu égard aux fonctions exercées, peuvent notamment répondre à la condition d'autonomie exigée les salariés qui sont assimilés à des cadres pour le régime de retraite AGIRC.

Le salarié doit donner individuellement son accord par écrit, par la signature du contrat de travail ou de son avenant dont une clause fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

Article 60.2

Durée du travail

La durée annuelle du travail est fixée à 218 jours. Le salarié qui a travaillé tout ou partie de l'année sera soumis à un forfait proratisé en fonction du nombre de jours.

Le contrat de travail fixe le début de la période annuelle de 12 mois qui peut être l'année civile, ou la période de référence pour le calcul des congés payés.

Le nombre de jours travaillés fixé par l'accord peut être dépassé dans les cas suivants :

– pour affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps ;

– en cas de renonciation à des jours de repos contre une rémunération ;

– pour report de congés payés dans les conditions de l'article L. 3141-21 CT ;

– en cas de non-acquisition et donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait, le cadre venant d'être embauché.

Par dérogation, le salarié peut demander à travailler plus de 218 jours en renonçant à des jours de repos sans pouvoir dépasser la durée maximale absolue de travail. Afin de préserver la santé, la sécurité et le droit aux repos des salariés, la dérogation ne peut excéder 235 jours sous réserve des 2 conditions suivantes :

– les repos quotidiens et hebdomadaires sont de 11 heures et 35 heures (art. L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail) ;

– la majoration de la rémunération des jours supplémentaires soit au moins de 10 % pour les jours compris entre 218 et 225 puis 25 % jusqu'à 235.

Pour les cadres soumis au forfait annuel, la durée du travail doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné et conservée pendant une durée de 3 ans.

Article 60.3

Garantie d'une durée raisonnable de travail et du respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle

Dans la mesure où le temps de travail est déterminé en jours et eu égard à la spécificité du régime du forfait annuel en jours, il importe que la charge de travail confiée aux salariés, ainsi que l'amplitude de leurs journées d'activité restent raisonnables.

Dans un souci de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés ainsi que le principe général de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, l'employeur s'assure que le salarié respecte au minimum les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

Article 60.4

Conditions de contrôle de l'application du forfait en jours

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises ;

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT) ;

Le document de contrôle du temps de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;

Le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail ;

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, au cours duquel sont évoquées l'organisation de son travail et sa charge de travail ainsi que l'amplitude de ses journées de travail. Le salarié peut également demander un entretien à tout moment s'il constate ou ressent une surcharge de travail ou bien rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables suivants la demande écrite du salarié.

Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées et consultées sur l'application du régime du forfait en jours.

Article 60.5

Rémunération. – Mentions à porter sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit mentionner, pour l'information des salariés concernés, la nature et le volume du forfait sur lequel la rémunération est calculée, avec indication du nombre de jours travaillés.

Article 61

Les conventions de forfait en heures sur l'année

La possibilité de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-38 et suivants du code du travail.

La convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec :

– les cadres « autonomes » dont on peut décompter l'horaire ;

– les salariés itinérants non-cadres exclusivement ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 61.1

Mise en œuvre

a) Clauses obligatoires

La convention de forfait en heures doit fixer les catégories de cadres concernées ; les modalités et caractéristiques principales des conventions de forfait envisagées et la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

b) Clauses facultatives

La convention de forfait en heures doit fixer des limites journalières et hebdomadaires excédant les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires à condition :

– d'organiser le contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et le suivi de l'organisation et de la charge de travail des intéressés ;

– de respecter les règles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

Article 61.2

Accord écrit du salarié

Le contrat de travail ou un avenant au contrat fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

Article 61.3

Respect des règles relatives à la durée du travail

Durées maximales du travail et temps de repos

Les salariés ayant une convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions relatives :

– au repos quotidien ;

– au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ;

– à la durée maximale quotidienne de 10 heures ;

– à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le dépassement de la durée annuelle du travail fixée par la convention de forfait est possible à certaines conditions. Les heures excédant la durée annuelle forfaitaire doivent bénéficier d'une majoration de salaire. Un rappel de salaire devra alors figurer sur le bulletin de salaire.

Article 61.4

Dépassement du forfait

Les heures excédentaires ainsi effectuées peuvent être capitalisées sur un compte épargne-temps.

Le bulletin de paie indique la nature et le volume du forfait convenu.

Article 61.5

Rémunération du cadre en forfait annuel en heures

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en heures bénéficient d'une rémunération calculée selon les mêmes modalités que la rémunération versée dans le cadre d'une convention en heures sur une base hebdomadaire.

Chapitre III

Temps partiel

Article 62

Définition du temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel sont ceux inférieurs à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail pouvant s'apprécier également dans un cadre mensuel ou annuel selon le cas.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

L'employeur qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit obtenir l'avis préalable du comité économique et social. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentant du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur soit à la demande des salariés sous réserve d'une information préalable de l'inspection du travail.

Le salarié qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit adresser une demande en ce sens à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée aux articles D. 3123-3 et suivants du code du travail.

La durée du travail à temps partiel peut être fixée dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. Elle doit être au minimum de 24 heures par semaine ou l'équivalent selon le cadre retenu, conformément aux dispositions légales, sauf dans les cas expressément visés par la loi.

Par dérogation, il est toutefois possible de prévoir une durée du travail inférieure à 24 heures conformément aux dispositions légales, sur demande écrite et motivée du salarié :

– pour faire face à des contraintes personnelles ;

– pour cumuler plusieurs activités pour atteindre la durée d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;

– en cas de CCD d'une durée maximale de 7 jours ;

– si le salarié a moins de 26 ans et poursuit ses études ;

– en cas de signature d'un CDD ou d'un contrat temporaire justifié par le remplacement d'un salarié.

Dans ce cas, les horaires de travail du salarié concerné par cette dérogation devront être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Article 63

Contrat de travail à temps partiel

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet ni de déterminer les périodes travaillées ni la répartition de la durée du travail, le contrat de travail définit les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié. Le délai de prévenance est d'au moins 7 jours. Le salarié peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposée 2 fois si elles entrent dans la durée annuelle prévue au contrat et 4 fois si elles constituent un dépassement de la durée annuelle sous forme d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée quotidienne minimale continue de travail ne peut être inférieure à 2 heures. De plus, l'activité ne peut être interrompue plus de 1 fois, hors temps de pause, au cours d'une même journée.

Article 64

Heures complémentaires et supplémentaires

Le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

La durée du travail accompli en heures complémentaires ne doit pas excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée dans l'entreprise ou l'établissement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De la même manière, le salarié doit être informé au moins 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 10 %.

Les salariés à temps partiel annualisé peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue dans le contrat de travail ainsi que le cas échéant des heures supplémentaires. Celles-ci sont majorées, s'imputent sur le contingent annuel d'heures complémentaires ainsi que sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 65

Compléments d'heures par avenant

Les variations d'activité durant l'année sont inhérentes aux métiers exercés au sein de la branche et peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel. Ce besoin peut également être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés.

Pour ces raisons, il est prévu qu'un employeur puisse convenir, dans un cadre bien défini, avec un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail.

Cet accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel et qui doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein doit rester exceptionnel et concerner des situations spécifiques (par exemple : périodes de formation…).

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir qui ont manifesté la volonté d'augmenter temporairement leur temps de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à 6 par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 66

Garanties collectives

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail, des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Ils bénéficient notamment de l'égalité de traitement en matière d'évolution de carrière, de promotion, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi, de droit syndical.

Chapitre IV

Travail de nuit et travail du dimanche

Article 67

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 67.1

Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

Article 67.2

Définition du travailleur de nuit

Le travailleur de nuit est tout salarié qui :

– soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;

– soit accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période » de modulation, soit à la période de référence des congés payés…) au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée.

Article 68

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire, égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Tout salarié sédentaire, à l'exclusion du personnel de roulage, travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire, égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée bénéficie d'une indemnité de restauration d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire du Smic.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 69

Contrepartie spécifique au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit définis à l'article 67 bénéficient, outre les contreparties générales prévues à l'article 68, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs. Ce repos compensateur est attribué en fin de période de référence (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période » de modulation, soit à la période de référence des congés payés…) et est pris par journée entière au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Cette contrepartie en temps ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 70

Durée du travail des travailleurs de nuit

Article 70.1

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 42 heures.

Article 70.2

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail sauf dérogations prévues par ce même article.

Article 71

Garanties et protections des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions définies par voie réglementaire.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit 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, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié soit du refus de celui-ci d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatibles avec le travail de nuit. De même un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatibles avec le travail de nuit.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentives à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Une travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour :

– sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal postnatal
– sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. 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 doit faire connaître par écrit à la salariée ou 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 de début du congé légal maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie 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 conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires de la présente convention collective nationale rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Formation professionnelle – exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital de temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Article 72

Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 %. Toutefois, cette majoration peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Sous-titre II

Congés payés et jours fériés

Article 73

Congés payés

Article 73.1

Dispositions générales

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 3141-1 et suivants du code du travail).

La durée du congé est fixée à 21/2 jours par mois de travail effectif pour la période de référence du 1er juin au 31 mai.

Tout membre du personnel a droit à un congé annuel déterminé à raison de 21/2 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Ce congé légal inclut les jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris dans la présente convention collective.

Si la période de congé comporte 1 ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable, ceux-ci sont assimilés à des jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé. Ils peuvent toutefois, à la demande du salarié, donner droit à un nombre égal de jours d'absence pris en dehors de la période du congé. Lorsqu'il s'agit de jours fériés payés, leur paiement a lieu soit en même temps que l'indemnité de congé, soit au moment de l'absence.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué.

a) Congé sans solde

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence le 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

b) Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou originaires de pays étrangers, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Article 73.2

Date des congés et fractionnement

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur après avis, le cas échéant, du CSE, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté et de leur situation familiale.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit 1 mois avant son départ et affiché sur les lieux de travail.

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires et situés, sauf accord individuel ou collectif contraire, pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Sauf dérogation résultant d'un accord individuel du salarié ou d'un accord collectif d'établissement, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 jours et un seul lorsqu'il est compris entre 3 jours et 5 jours.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes, la 4e semaine de congé annuel peut être attribuée, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale de congés payés. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ce fractionnement emporte attribution de jours supplémentaires dans les limites indiquées à l'alinéa précédent.

Sauf dérogation particulière, la 5e semaine de congés payés doit être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai – 31 octobre), à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales. Elle ne peut être accolée au congé principal. Elle ne donne pas droit à jour supplémentaire pour fractionnement.

Article 73.3

Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est calculée sur la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire brut proprement dit auquel s'ajoutent, le cas échéant, la rémunération correspondant aux heures supplémentaires normalement effectuées ainsi

que les primes ayant le caractère d'un complément de salaire et présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité.

Ne sont pas, en revanche, à prendre en considération les primes et gratifications bénévoles, les primes qui compensent un risque exceptionnel, les primes et les gratifications qui ne sont pas affectées par la prise du congé annuel.

Enfin, sont également à exclure de l'assiette de la rémunération versée ci-dessus, les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération ainsi définie sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant sa période de congé, s'il avait continué à travailler.

Article 74

Jours fériés

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé de totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération étant maintenue intégralement, le décompte des heures supplémentaires travaillées durant la semaine comprenant le jour férié sera effectué comme si le jour férié avait été normalement travaillé.

La décision de faire travailler un jour férié n'est prise par la direction de l'entreprise ou de l'établissement qu'après consultation du CSE.

Les salariés qui sont occupés un jour férié ont droit, en plus du salaire normal afférent à cette journée, à une indemnité de 100 % pour chaque heure travaillée. Toutefois, cette indemnité peut être, sauf pour le 1er Mai, remplacée par l'attribution d'un congé d'une durée équivalente. Le CSE est obligatoirement consulté sur le choix de l'une ou l'autre possibilité.

Dispositions particulières aux jeunes

En application de l'article L. 3164-6 du code du travail, les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés âgés de moins de 18 ans ou les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité) ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi, sauf dérogation expressément prévue.

TITRE VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 75

Organisation de la formation professionnelle

La politique de formation de la branche et les outils permettant sa mise en œuvre sont définis dans le cadre du dialogue social organisé au plan national à travers ses différentes instances paritaires : la CPPNI et la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les organisations signataires souscrivent aux politiques de formation professionnelle continue définies par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches conclus dans le périmètre du secteur alimentaire.

Toutefois, compte tenu de l'importance que revêt la formation professionnelle, et des évolutions législatives et réglementaires régulières, les parties signataires confirment leur attachement au dialogue social au sein de la branche et à la négociation d'accords spécifiques.

Ces accords de branche doivent permettre d'enrichir et de compléter les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches du secteur alimentaire.

Article 76

Parcours professionnels

L'évolution professionnelle et l'employabilité des salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes sont une priorité des organisations signataires de la présente convention collective.

L'ensemble des salariés, et plus particulièrement les opérateurs de production, doivent pouvoir bénéficier de parcours d'évolution professionnelle bâtis sur plusieurs dispositifs de formation :

– la formation permettant l'acquisition des compétences de base requises par le métier visé. Pour ce faire, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer la mise en œuvre de formations d'intégration en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) proposés par les organismes et centres de formation relevant du secteur alimentaire ;

– la formation professionnelle continue, qui doit participer au développement des compétences des salariés et à leur évolution professionnelle vers la polyvalence et l'expertise notamment ;

– la certification : l'accès aux diplômes et titres à finalité professionnelle, et tout particulièrement les certificats de qualification professionnelle (CQP). Les organisations signataires soulignent leur volonté de pouvoir proposer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles au plus grand nombre de salariés, notamment à ceux qui ne disposent ni de diplôme, ni de qualification au moment de leur entrée dans une entreprise de la branche. L'ensemble de ces certifications est accessible via la validation des acquis de l'expérience.

La transmission intergénérationnelle des compétences, par le biais notamment du tutorat et de la formation interne, est une des priorités des organisations signataires de la présente convention collective.

Article 77

Perfectionnement professionnel des cadres

Des facilités seront accordées dans toute la mesure du possible aux cadres pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et se perfectionner dans leur spécialité en assistant aux stages organisés par les établissements, instituts, centres d'études, de perfectionnement technique, économique ou social, légalement habilités.

Les employeurs mettront à la disposition des cadres, notamment par la communication de documents ou de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

TITRE VII

EMPLOI, SALAIRE ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 78

Classifications des emplois et qualifications

Les entreprises des industries et commerces en gros des viandes connaissent régulièrement des mutations dans leurs organisations, leurs métiers et leurs outils de production.

Ces mutations, conséquences des évolutions technologiques, législatives et réglementaires, induisent des changements réguliers dans les emplois, classifications et qualifications des salariés de la branche.

De manière à bénéficier d'un système adaptable, évolutif et souple, la classification des emplois et les qualifications professionnelles de la branche sont définies par un accord collectif figurant en annexe à la présente convention collective.

En tout état de cause, le dispositif de classification repose sur deux composantes essentielles :

– les niveaux : chaque emploi, analysé à partir de critères généraux, est positionné sur un niveau ;

– les échelons : la classification par niveau est complétée et précisée à l'aide d'échelons dont les critères objectifs sont choisis par l'entreprise.

Article 79

Salaires

Le salaire de base mensuel minimum se définit comme le produit du taux horaire contractuel par 151,67 heures de travail effectif ou assimilé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, aucun salaire de base ne peut être inférieur aux montants des salaires définis chaque année dans la convention collective nationale, qui excluent donc tout autre élément de rémunération (pauses, habillage, douche, primes diverses…).

La prime de fin d'année doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

En conséquence, aucun salarié ne pourra être rémunéré en deçà du salaire de base horaire minimum conventionnel correspondant à son niveau et échelon et en tout état de cause en deçà du salaire horaire minimum légal (Smic).

Tout salarié bénéficiant d'une rémunération variable doit pouvoir en vérifier le calcul.

Conformément aux dispositions légales, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent au moins 1 fois par an pour négocier les salaires.

Cette négociation porte sur le salaire de base mensuel minimum applicable pour chaque niveau et échelon.

La grille du salaire de base mensuel minimum ainsi établie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective.

Article 80

Égalité de traitement

L'égalité entre les hommes et les femmes et, plus généralement, l'égalité de traitement entre les salariés constitue un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

L'employeur veillera en conséquence à garantir le respect de ce principe tout particulièrement en matière de recrutement et de rémunération à compétences et fonction identiques, puis en matière de formation et de promotion professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement implique par ailleurs l'absence de toute discrimination.

Ainsi, et conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 sexuelle ou identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une origine, 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

La déclinaison du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité de traitement se fera au travers des accords de branche spécifiques ou généraux intégrant cette dimension.

À cet égard, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, les organisations liées par la présente convention collective doivent se réunir tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et assurer un suivi régulier des accords conclus en la matière. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en 2 exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180380-001018
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours