

Brochure n° 3029

Convention collective nationale
IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE

ACCORD DU 5 JUILLET 2019
RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1951182M
IDCC : 493

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC GE,

D'autre part,

Soucieux de disposer en permanence, dans l'intérêt des salariés et des employeurs, d'une convention collective à jour des dernières dispositions réglementaires,

les partenaires sociaux du champagne décident ce qui suit :

Les articles des chapitres de la convention collective du champagne

A.3. – Droit syndical

A.4. – Institutions représentatives du personnel et CHSCT

et l'article

B.234. – Indemnité de licenciement

sont abrogés.

Ils sont remplacés par les articles des chapitres

A.3. – Droit syndical

A.4. – Comité social et économique

A.5. – Dispositions communes aux représentants syndicaux et représentants élus du personnel

et l'article

B.234. – Indemnité de licenciement

Ces nouveaux articles joints au présent accord font partie intégrante de celui-ci.

Pièces jointes :

- nouveaux chapitres A.3, A.4 et A.5
- nouvel article B.234.

Fait à Reims, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

PARTIE A
DISPOSITIONS GÉNÉRALES
NOUVEAU PLAN DES CHAPITRES A.3, A.4, ET A.5

A.3. – Droit syndical

- A.31. – Section syndicale
 - A.311. – Création
 - A.312. – Cotisations
 - A.313. – Tracts
 - A.314. – Panneaux d’affichage
 - A.315. – Contenu des affiches, publications et tracts
 - A.316. – Local
 - A.317. – Réunions dans l’entreprise
 - A.318. – Réunions statutaires des organisations syndicales
 - A.319. – Mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales
- A.32. – Délégués syndicaux
 - A.321. – Désignation
 - A.322. – Prerogatives
 - A.323. – Moyens
- A.33. – Représentant de la section syndicale
 - A.331. – Désignation
 - A.332. – Prerogatives
 - A.333. – Moyens
- A.34. – Sécurité pendant les grèves

A.4. – Comité social et économique

- A.41. – Mise en place
 - A.411. – Principe
 - A.412. – Modalités spécifiques en cas d’établissements multiples
- A.42. – Composition
- A.43. – Élection
- A.44. – Prerogatives
- A.45. – Moyens
 - A.451 – Crédit d’heures
 - A.452. – Utilisation du crédit d’heures
 - A.453. – Affichage
 - A.454. – Local
 - A.455 – Déplacements et circulation
- A.46. – Réunions
- A.47. – Budget œuvres sociales
- A.48. – Commission santé, sécurité et conditions de travail
 - A.481. – Principe
 - A.482. – Attributions
 - A.483. – Composition

A.5. – Dispositions communes aux représentants syndicaux
et représentants élus du personnel

A.51. – Principe de non-discrimination

A.52. – Conciliation des fonctions syndicales ou électives et de l'activité professionnelle

A.53. – Valorisation des compétences

A.54. – Garantie d'évolution salariale

A.55. – Protection en cas de rupture du contrat

Article A.3

Droit syndical

Les dispositions figurant aux articles A.31 à A.34 ont pour objet de rappeler les principales règles du code du travail, sous réserve de clauses particulières ci-dessous ou accord ou usage d'entreprise plus favorables.

Article A.31

Section syndicale

A.311. – Création

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, tant collectif qu'individuel des personnes visées par leurs statuts.

A.312. – Cotisations

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

A.313. – Tracts

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

A.314. – Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

A.315. – Contenu des affiches, publications et tracts

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

A.316. – Local

1° Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés

Les sections syndicales pourront utiliser le local du comité social et économique selon des modalités à convenir entre eux.

2° Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés (article L. 2142-8 du code du travail)

L'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

3° Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus (article L. 2142-8)

L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

A.317. – Réunions dans l'entreprise

1° Hors du temps de travail (article L. 2142-10 et L. 2142-11)

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel au comité social et économique qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

2° Pendant le temps de travail

Dans la limite de 1 heure par trimestre, éventuellement répartie en deux fois, les délégués syndicaux pourront demander à l'employeur une réunion d'information des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail.

À l'exception des représentants du personnel au comité social et économique qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation, le temps passé à ces réunions est décompté comme une absence non rémunérée, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable.

Les délégués syndicaux conviennent avec l'employeur de la date, de l'heure et du lieu de réunion ; si les syndicats souhaitent tenir des réunions séparées, l'employeur met à leur disposition plusieurs locaux. Les sujets abordés doivent rester d'ordre syndical et les salariés sont libres d'y assister ou de rester à leur poste de travail.

La responsabilité entière de l'organisation sera laissée aux délégués syndicaux, notamment en matière de sécurité (incendie, bris de matériels, dégâts divers), de discipline, de respect de l'opinion des participants.

Sauf autorisation préalable et expresse de l'employeur, aucune personne étrangère à l'entreprise ne pourra, ni participer, ni assister à ces réunions ; toutefois l'autorisation sera accordée pour toute demande concernant un responsable syndical du champagne.

L'employeur peut assister à ces réunions, mais ne doit pas intervenir pendant l'heure réservée aux syndicats, sauf accord de ceux-ci ; il peut par contre réaliser une information du personnel lors d'une réunion organisée avant ou après celle des syndicats.

A.318. – Réunions statutaires des organisations syndicales

Les salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficieront d'une autorisation d'absence non rémunérée de leur employeur, s'ils en font la demande au moins 1 semaine à l'avance accompagnée d'un justificatif écrit du syndicat. Les parties s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

A.319. – Mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales

Avec son accord exprès, un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces mises à disposition feront l'objet d'une information par l'employeur :

- lors de la négociation annuelle ;
- et si l'employeur n'y est pas soumis, aux salariés qui en font la demande.

Article A.32

Délégués syndicaux

A.321. – Désignation

1° Dans les établissements ou entreprises qui emploient moins de 50 salariés (article L. 2143-6)

Les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un représentant du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

2° Dans les établissements ou entreprises qui emploient 50 salariés ou plus (article L. 2143-3 et R. 2143-3)

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites légales, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur. Il est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

3° Dans les entreprises de 500 salariés et plus (article L. 2143-4)

Tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est choisi comme indiqué au paragraphe précédent.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (article L. 2143-1).

L'employeur peut contester la désignation d'un délégué syndical dans le délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de désignation (article L. 2143-8).

A.322. – Prérogatives

Les délégués syndicaux exercent l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail, notamment celles figurant :

- aux articles L. 2242-1 et suivants, concernant la négociation obligatoire en entreprise ;
- aux articles L. 3312-5, L. 3322-6 et L. 3332-4 concernant la négociation d'accords d'épargne salariale ;
- à l'article L. 2281-5 concernant le droit à l'expression des salariés ;
- à l'article L. 2315-10, concernant la possibilité d'assister les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, sur leur demande.

Dans ses interventions auprès de l'employeur, notamment lorsqu'il assiste les membres de la délégation du personnel du comité social et économique à leur demande, le délégué syndical peut, uniquement dans les occasions exceptionnelles et sur demande formulée, sauf cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

A.323. – Moyens

1° Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1. Douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2. Dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3. Vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements ou entreprises de moins de 50 salariés, le mandat de délégué syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le représentant du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

2° Utilisation (article L. 2143-17)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

3° Déplacements et circulation (article L. 2143-20 du code du travail)

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

A.324. – Le délégué syndical central

1° Dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus (article L. 2143-5 alinéa 4)

Chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

2° Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus (article L. 2143-5 alinéa 1 et L. 2143-15)

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement, qui dispose d'un crédit de 24 heures par mois.

Article A.33

Représentant de la section syndicale

A.331. – Désignation

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus, peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

A.332. – Prérogatives

Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

A.333. – Moyens

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps fixé à 4 heures par mois est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article A.34

Sécurité pendant les grèves

En cas de cessation du travail, les organisations syndicales s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des installations, ainsi que des matières premières et marchandises périssables.

Les services de sécurité indispensables seront définis sur le plan de chaque établissement par accord collectif.

Article A.4

Comité social et économique

Article A.41

Mise en place

Les dispositions conventionnelles relatives au comité social et économique (A.4) peuvent être modifiées, aménagées ou complétées par accord d'entreprise selon les modalités prévues par le code du travail.

A.411. – Principe

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés (article L. 2311-2 du code du travail). Ses attributions diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise (article L. 2312-1 du code du travail) :

- au moins 11 et moins de 50 salariés ;
- au moins 50 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si le seuil est atteint pendant 12 mois consécutifs.

A.412. – Modalités spécifiques en cas d'établissements multiples

a) Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

Le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être définis par accord d'entreprise, à défaut, par un accord entre l'employeur et le CSE ou, à défaut par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (article L. 2313-4 du code du travail).

L'accord d'entreprise qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts peut décider de la mise en place de représentants de proximité.

b) Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central

Les entreprises d'au moins 50 salariés, comportant au moins deux établissements distincts, doivent mettre en place un comité social et économique d'établissement au sein de chacun d'eux, ainsi qu'un comité social et économique central au niveau de l'entreprise (article L. 2313-1 du code du travail).

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (article L. 2316-20 du code du travail).

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (article L. 2316-1 du code du travail).

Un comité social et économique commun à plusieurs entreprises est mis en place lorsque celles-ci constituent une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 11 salariés (article L. 2313-8 du code du travail).

Article A.42

Composition

Le comité social et économique comprend (article L. 2314-1 du code du travail) :

- l’employeur ;
- une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l’absence du titulaire.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres (article L. 2314-1 du code du travail).

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce représentant est de droit le délégué syndical (article L. 2143-22 du code du travail) ;
- dans les entreprises d’au moins 300 salariés, chaque organisation peut désigner son représentant (article L. 2314-2 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l’employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires présents (article L. 2315-21 du code du travail).

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, le comité est présidé par l’employeur ou son représentant qui peut se faire assister par trois collaborateurs ayant voix consultative (article L. 2315-23 du code du travail).

Article A.43

Élection (article L. 2314-4 et suivants du code du travail)

Les élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique se préparent et se déroulent selon les modalités et conditions prévues par le code du travail.

Article A.44

Prérogatives

a) Attributions du CSE dans les entreprises d’au moins 11 et moins de 50 salariés (article L. 2312-5 du code du travail)

Les membres de la délégation du personnel au CSE exercent l’ensemble des prérogatives prévues par le code du travail.

En particulier, les membres de la délégation du personnel ont pour mission :

1. De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives aux salaires, à l’application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que de la convention nationale des vins et spiritueux et de la présente convention.
2. De contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l’amélioration des conditions de travail dans l’entreprise et réaliser des enquêtes en matière d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
3. D’alerter l’employeur en cas d’atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l’entreprise, en cas de danger grave et imminent, ainsi qu’en cas de risque pour la santé publique et l’environnement.

4. De 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.

b) Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE exerce l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail pour le CSE des entreprises de moins de 50 salariés (article L. 2312-5 du code du travail), ainsi que celles prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés (article L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail).

En particulier, le CSE :

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

2. Exerce un droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale.

3. Assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement.

Article A.45

Moyens

A.451. – Crédit d'heures

a) Membres de la délégation du personnel

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel du CSE dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le nombre d'heures de délégation est fixé dans les limites d'une durée définie à l'article R. 2314-1 du code du travail, en fonction des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Ce nombre d'heures ne peut être inférieur à :

- Dix heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés (article L. 2315-7 du code du travail) ;
- Seize heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés (article L. 2315-7 du code du travail).

Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (article R. 2314-1 du code du travail), ainsi que par accord d'entreprise.

b) Représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés

Chaque représentant syndical au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au sein du CSE (article L. 2315-7 du code du travail). Ce temps ne peut être inférieur à 16 heures par mois et ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder 20 heures par mois (article L. 2315-7 et R. 2315-4 du code du travail).

A.452. – Utilisation du crédit d'heures

a) Dispositions communes

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (article L. 2315-10 du code du travail).

Les membres élus de la délégation du personnel et les représentants syndicaux ont la possibilité de cumuler (annualisation) leur crédit d'heures sur l'année (article L. 2315-8 du code du travail). Cette règle ne peut pas les conduire à bénéficier, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit

d'heures mensuel d'un titulaire (article R. 2315-5 du code du travail). Ils sont tenus d'informer leur employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures annualisées.

b) Dispositions spécifiques aux membres élus

(i) Les membres élus de la délégation du personnel ont la possibilité de répartir (mutualisation) leur crédit d'heures entre titulaires ou entre titulaires et suppléants (article L. 2315-9 du code du travail). En tout état de cause, ces règles ne peuvent pas les conduire à bénéficier, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel d'un titulaire.

Les titulaires sont tenus d'informer leur employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures mutualisées. Cette information se fait nécessairement par un document écrit précisant l'identité des membres concernés ainsi que le nombre d'heures réparties entre chacun d'eux (article R. 2315-6 du code du travail).

(ii) Le temps passé à certaines activités du comité ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires de la délégation du personnel. Il s'agit du temps passé :

- aux réunions du comité (article L. 2315-11 du code du travail) ;
- aux réunions des commissions du comité, dans la limite d'une durée globale annuelle fixée par accord d'entreprise, ou, à défaut, de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, et de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (article L. 2315-11 et article R. 2315-7 du code du travail) ;
- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (article R. 2315-7 du code du travail) ;
- aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (article L. 2315-11 du code du travail) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail (article L. 2315-11 du code du travail) ;
- à la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-16 du code du travail).

c) Dispositions spécifiques aux représentants syndicaux

Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions du CSE avec l'employeur n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés (article L. 2315-12 du code du travail).

A.453. – Affichage

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements réservés à cet usage, ainsi qu'à l'entrée des locaux du personnel (article L. 2315-15 du code du travail).

A.454. – Local

Dans toutes les entreprises, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment, de se réunir (article L. 2315-20 du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le local doit comprendre le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE (article L. 2315-25 du code du travail). Celui-ci peut organiser dans ce local des réunions d'information internes au personnel. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants (article L. 2315-26 du code du travail). Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation (article L. 2315-26 du code du travail).

A.455. – Déplacements et circulation (article L. 2315-14 du code du travail)

Les membres élus de la délégation du personnel et les représentants syndicaux peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions :

- durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;
- tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article A.46

Réunions

a) Temps passé

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel et les représentants syndicaux aux réunions du comité est payé comme temps de travail effectif (article L. 2315-11 et L. 2315-12 du code du travail).

Il en va de même pour le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions des commissions, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, et de 60 heures pour les entreprises de plus de 1 000 salariés (article L. 2315-11 et article R. 2315-7 du code du travail). Cette limite ne s'applique pas au temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (article R. 2315-7 du code du travail).

b) Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (article L. 2315-21 du code du travail).

Sur la demande émanant d'un ou plusieurs représentants, ils sont également reçus :

- collectivement, en cas d'urgence ;
- individuellement, soit par catégorie, par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la réunion, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées. L'employeur répond par écrit au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Demandes et réponses sont retranscrites sur un registre spécial (article L. 2315-22 du code du travail).

c) Dispositions spécifiques aux entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé par accord collectif sans pouvoir être inférieur à 6. À défaut d'un tel accord, le CSE se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant :

- au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (article L. 2315-28 du code du travail) ;
- au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article L. 2315-28 du code du travail).

Au moins quatre réunions annuelles portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-27 du code du travail). En outre, le CSE se réunit pour évoquer ces sujets à la suite de tout accident ou événement grave, à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Sont invités à participer à ces réunions, avec voix consultative, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du

travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (article L. 2314-3 du code du travail). Ces personnes doivent être informées annuellement du calendrier des réunions et celles-ci doivent leur être confirmées par écrit par l'employeur au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Article A.47

Budget œuvres sociales

1. Contribution de base

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales se détermine conformément au code du travail ou par accord d'entreprise. Toutefois, son montant annuel ne peut pas être inférieur à 1,5 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

2. Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants

La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation annuelle est égale à 4,42 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} juillet par salarié éligible.

Son produit est réparti entre les salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusivement) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au CSE ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire.

3. Entreprise d'au moins 50 salariés sans comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de CSE, l'employeur consacre aux œuvres sociales ou culturelles en faveur des salariés une somme annuelle égale à la contribution de base et à la contribution supplémentaire pour les vacances des enfants.

Article A.48

Commission santé, sécurité et conditions de travail

A.481. – Principe

La création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE des entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (article L. 2315-36 du code du travail) est obligatoire.

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création de cette commission s'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (article L. 2315-37 du code du travail).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE (article L. 2315-43 du code du travail).

A.482. – Attributions (article L. 2315-38 du code du travail)

Le CSE délègue à cette commission tout ou partie de ses attributions 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 comité.

A.483. – Composition (article L. 2315-39 du code du travail)

- la commission est présidée par l'employeur ou son représentant ;
- elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un de la catégorie des cadres. Ceux-ci sont désignés par le CSE parmi ses membres.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires présents.

Sont également informées des réunions de la commission et invitées à y participer, avec voix consultative, des personnalités qualifiées (article L. 2314-3 du code du travail). Il s'agit :

- du médecin du travail ;
- du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article A.5

Dispositions communes aux représentants syndicaux et représentants élus du personnel

Les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical, ci-après les représentants élus et syndicaux, bénéficient de dispositions légales concernant le déroulement de leur carrière.

Article A.51

Principe de non-discrimination

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice par un salarié d'une activité syndicale ne peuvent être pris en compte par l'employeur pour arrêter les décisions le concernant, en particulier en matière 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 (article L. 2141-5 du code du travail).

Article A.52

Conciliation des fonctions syndicales ou électives et de l'activité professionnelle

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 des salariés concernés, selon les dispositions prévues par le code du travail (article L. 2141-5 du code du travail).

Tout représentant élu ou syndical peut, au début de son mandat, solliciter auprès de son employeur un entretien individuel portant sur les modalités d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de l'emploi qu'il occupe (article L. 2141-5 du code du travail).

Article A.53

Valorisation des compétences

Dans les conditions prévues par le code du travail, il est procédé au recensement des compétences acquises au cours du mandat et à l'examen des modalités de valorisation de l'expérience lors de l'entretien professionnel réalisé au terme du mandat d'un représentant élu ou syndical (article L. 2141-5 du code du travail).

Article A.54

Garantie d'évolution salariale

Les représentants élus et syndicaux peuvent bénéficier, dans les conditions prévues par le code du travail, d'une garantie d'évolution de leur rémunération (article L. 2141-5-1 du code du travail).

Article A.55

Protection en cas de rupture du contrat

La protection spécifique et la procédure particulière de rupture du contrat qui en découle, prévues par le code du travail en faveur des salariés protégés, s'appliquent aux représentants élus et syndicaux, ainsi qu'aux représentants de proximité (article L. 2411-1 du code du travail).

Article B.2

Suspension, pouvoir disciplinaire et rupture du contrat de travail

Article B.234

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est versée dans les cas prévus par la loi. Elle est calculée selon les modalités définies par la présente convention. Toutefois, c'est l'indemnité légale qui est due si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle ou en cas de mise à la retraite par l'employeur.

Dispositions communes à toutes les catégories

La base de calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement (ou la moyenne mensuelle de l'ensemble des mois précédant le licenciement si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois) ou 1/3 des 3 derniers mois précédant le licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Lorsque en cours de carrière, la durée de travail a varié (temps partiel, temps complet, etc.), le salaire servant d'assiette de calcul est proratisé. Exemple : un salarié quittant l'entreprise avec 30 ans d'ancienneté, a droit à x mois de salaire. S'il a réalisé 28 ans de temps de travail complet et 2 ans à mi-temps, l'assiette sera calculée pour 28/30^e sur la base de 1 mois de salaire complet et pour 2/30^e seulement sur la base de 1 mois de salaire à mi-temps.

Les différents modes de calcul tiennent compte notamment des contraintes inhérentes à chaque catégorie de salariés, de la dégressivité et du plafonnement des allocations-chômage en fonction du salaire d'activité.

Pour les ouvriers et employés (coefficients 100 à 199 de la convention collective) et les agents de maîtrise dit agents d'encadrement (coefficients 200 à 325 de la convention collective)

Par année ou fraction d'année et par tranches cumulatives.

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (EN MOIS DE SALAIRE)
Moins de 8 mois	Néant
De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois par année depuis l'embauche
À partir de la 11 ^e année	1/3 de mois par année pendant cette période

Pour les cadres (coefficients 300 et plus de la convention collective)

Par année ou fraction d'année et par tranches cumulatives.

PÉRIODE D'ANCIENNETÉ EN QUALITÉ DE CADRE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (EN MOIS DE SALAIRE)
Inférieur ou égale à 5 ans	2/10
Supérieur à 5 ans	–
Pour la période de 0 à 5 ans	3/10
Période de 5 à 10 ans	4/10
Période de 10 à 20 ans	6/10
Période de plus de 20 ans	7/10
Cadre dont le licenciement est notifié moins de 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	Majoration de 30 %
Période en qualité d'OE ou d'AM	Rajouter l'indemnité prévue pour la catégorie

Dans tous les cas, l'indemnité globale des cadres ne pourra pas dépasser 16 mois, majorations pour âge et autre périodes comprises.