

**Avenant du 18 novembre 2024**  
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2550103M

IDCC : 2002

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Plusieurs articles de la convention collective nationale sont modifiés notamment afin d'intégrer des dispositions qui figuraient auparavant dans des annexes de la convention.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5.3.1 de la CCN**

L'article 5.3.1 de la convention collective est modifié pour être rédigé comme suit :

**« Article 5.3.1 | Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciements pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

*(Voir page suivante.)*

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

## Article 2 | *Modification de l'article 5.3.6 de la CCN*

L'article 5.3.6 de la convention collective est modifié pour être rédigé comme suit :

### « Article 5.3.6 | *Recherche d'emploi*

#### A. Cas du salarié licencié

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obligations résultant du préavis restant à courir à l'exclusion de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5.4.1.

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant la période de préavis.

Le préavis du fait de l'employeur lui fait obligation d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pendant la durée du préavis jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nombre d'heures d'absence est fixé comme suit :

Ancienneté	Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	25 heures	25 heures	75 heures
Plus de 2 ans	50 heures	50 heures	75 heures

Un accord entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'application du présent article.

Si la recherche d'emploi nécessite un déplacement important, les heures d'absence non utilisées pourront être bloquées sur une journée de travail, dans le cadre de la semaine et dans les limites générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les absences seront dans la première moitié du préavis, fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de quatre heures par jour au plus. Dans la seconde moitié, le salarié fixera seul les heures d'absence et en avisera l'employeur au moins 1 jour ouvré à l'avance.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront payées comme temps de travail.

#### B. Cas du salarié démissionnaire

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci pourra s'absenter dans les mêmes conditions que celles fixées pour le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence ne sont pas rémunérées et sont fixées comme suit :

Ancienneté	Démission		
	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	10 heures	25 heures	75 heures
Plus de 2 ans	50 heures	50 heures	75 heures

### Article 3 | *Modification de l'article 6.1.2 de la CCN*

L'article 6.1.2 de la convention collective est modifié pour être rédigé comme suit :

#### « Article 6.1.2 | *Heures supplémentaires*

Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail pourront être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures et dans les limites fixées par la législation.

Hors dispositif d'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Dans les conditions instaurées par l'article L. 3121-33 du code du travail, la bonification des quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations différentes.

À l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année et sauf accord d'entreprise prévoyant un contingent différent, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié. »

### Article 4 | *Ajout de deux nouveaux articles à la CCN*

Les articles 6.1.4 et 6.1.5 sont rajoutés à la convention collective. Ils sont rédigés comme suit :

#### « Article 6.1.4 | *Heures complémentaires*

Les parties signataires acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail contractuel la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la double réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein.

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours ouvrables, ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles.

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Lorsque la journée de travail est supérieure à 2 heures, une seule interruption est possible.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

#### Article 6.1.5 | *Modulation du temps de travail*

En cas de mise en place d'une modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 42 heures, sauf dispositions dérogatoires par accord d'entreprise ou d'établissement. »

### Article 5 | *Modification de l'article 9.4 de la CCN*

L'article 9.4 de la convention collective conserve sa rédaction actuelle.

Un dernier alinéa lui est rajouté rédigé comme suit :

« À noter que l'annexe "Employés, techniciens et agents de maîtrise" ainsi que l'annexe "Ingénieurs et cadres" contiennent des dispositions en matière de durée d'indemnisation maladie spécifiques à ces personnels. »

#### **Article 6 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

#### **Article 7 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 8 | Dénonciation et révisions**

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 9 | Dépôt légal et extension**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)