

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision du chapitre VI « Durée et organisation du travail »  
de la convention collective

NOR : ASET2450676M

IDCC : 1513

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

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 6.1 | Préambule**

Depuis l'origine, la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail.

Les présentes dispositions ont pour objet une mise à jour au regard de la loi en vigueur.

Les présentes dispositions du chapitre VI de la CCN doivent permettre :

- un objectif national de solidarité à même de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;
- la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de discrimination ;

- le souci de poursuivre un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises selon leur activité, leur taille, et les aspirations du personnel ;
- la recherche de nouvelles organisations et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des clients et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, selon leur taille ou en fonction d'une pluralité des activités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions déterminées ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre devra entraîner une négociation dans les entreprises où sont présentes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

L'ensemble des dispositions antérieures restent applicables jusqu'à l'extension des présentes. Ces dernières ont un caractère supplétif vis-à-vis de dispositions ayant le même objet négociées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les embauches en contrat à durée indéterminée seront favorisées.

Il est rappelé par ailleurs que la formation professionnelle est considérée comme un moyen important d'évolution des salariés et par effet de cause, des entreprises.

## **Article 6.2 | *Durée légale hebdomadaire de travail***

La durée légale hebdomadaire de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (art. L. 3121-27 du code du travail).

## **Article 6.3 | *Heures supplémentaires***

### **Article 6.3.1 | Contingent**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du CSE, est fixé à 120 heures par an et par salarié, pour les entreprises appliquant une répartition à l'année du temps de travail et 130 heures par an et par salarié pour celles appliquant un horaire réparti à la semaine.

### **Article 6.3.2 | Paiement des heures supplémentaires. Repos**

Les heures effectuées au-delà de 35 heures décomptées à la semaine ou en moyenne sur l'année au-delà de 1 607 heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

Toutefois, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut intervenir que sur demande du salarié.

## **Article 6.4 | *Modalités de répartition des heures sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année***

**Décision de l'employeur de faire recours à une répartition annuelle des horaires (art. L. 3121-45 CT)**

Un accord d'entreprise définit les modalités d'aménagement du temps de travail sur une période au plus annuelle en négociant sur les thèmes précisés à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Dans le cadre de la branche, et en l'absence d'accord d'entreprise, la limite maximale de la variation haute de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

La variation des horaires peut conduire à réduire les horaires en dessous de 35 heures. Ainsi, le nombre de semaines 0 heure ne peut dépasser 3. Le recours à ces semaines 0 doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit comporter au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du CSE, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux articles L. 3121-42 et L. 3121-46 du code du travail.

#### **Article 6.4.1 | Conditions de rémunération en cas de décompte annuel du temps de travail**

Selon l'article L. 3121-41 du code du travail, sont des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 1 607 heures sur une durée annuelle, et en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

En fin de période de décompte, les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ouvrent droit au paiement des heures majorées, sauf pour celles qui auraient été rémunérées en cours de période.

La rémunération, hors heures supplémentaires, est lissée sur une base mensuelle de 151 h 67 pour un salarié à temps complet, et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

#### **Article 6.5 | *Forfaits en jours***

En application des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue, dans le strict respect de la jurisprudence sur les forfaits en jours, avec les salariés disposant d'une autonomie pleine et entière dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés en question sont :

1. Les cadres relevant des niveaux VIII, VII et VI de la classification de la branche dont la nature des fonctions ne les conduit pas à respecter l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, de l'atelier ou du service, auquel ils sont intégrés ;
2. Les salariés relevant des niveaux V.3 et VI de la filière TAM qui sont personnels de vente itinérants et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice des responsabilités qui leur sont données.

L'éligibilité à une convention individuelle au forfait jour est également caractérisée par :

- la nature des missions : le salarié est investi de responsabilités impliquant une autonomie pleine et entière dans l'organisation de son emploi du temps ;
- la prise de décision : le salarié est principalement guidé par des objectifs à atteindre et dispose d'une latitude dans la façon de les atteindre ;
- l'absence de contrôle hiérarchique quotidien : Les missions confiées ne permettent pas un contrôle hiérarchique régulier.

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1<sup>er</sup> mai, 12 jours de repos), ce qui conduit à un nombre de jours de 216.

Toute journée travaillée au-delà du forfait annuel sur la période de décompte devra obtenir l'accord du salarié et fera l'objet d'une majoration (cf. article 6.5.4).

À l'épuisement du nombre de jours travaillés sur la période de décompte prévue sur la convention, et sans sa validation pour effectuer des journées de travail supplémentaires, le salarié sera automatiquement en absence autorisée par l'employeur jusqu'au dernier jour de la période de décompte.

### **Article 6.5.1 | Période de décompte**

La période de décompte des jours compris dans ce forfait est déterminée par accord. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs. Elle correspond, à défaut, à l'année civile.

### **Article 6.5.2 | Règles applicables au volume annuel de jours définis au 6.5**

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

L'avenant annuel au contrat de travail précise le nombre de jours supplémentaires de travail venant en remplacement des jours de repos, avec une limite maximale de 235 jours par an.

### **Article 6.5.3 | Répartition des jours de travail sur la période de 12 mois**

Il est admis que le temps de travail soit décompté par journée ou demi-journée, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Il en est de même pour les absences qui se mesurent à la journée ou à la demi-journée.

Les dates de prise des jours de repos compris dans le forfait sont fixées par accord avec l'employeur dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation du travail.

### **Article 6.5.4 | Rémunération**

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectués et des jours payés. Cette rémunération tient compte des responsabilités et des sujétions dans le cadre de l'emploi.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Il est précisé que toute journée de travail effectuée d'un commun accord entre les parties au-delà de 216 jours bénéficie d'une majoration d'au minimum 10 %.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours d'une période de 12 mois consécutifs est de 235. L'accord écrit entre les deux parties est valide pour la période de décompte en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite, ni être considéré comme un usage.

La valeur de décompte d'une journée s'évalue en divisant la rémunération forfaitaire mensuelle par 22 et la valeur d'une demi-journée par 44.

Tout dimanche ou jour férié travaillé donnera droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

### **Article 6.5.5 | Incidence sur la rémunération des arrivées, des départs, des absences en cours de période de décompte**

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'intégralité de la période annuelle de décompte, du fait d'une entrée ou d'un départ en cours de période, sa rémunération est, en tant que de besoin, régularisée sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées et indemnisées en cours de période, par rapport au nombre de jours sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Les journées ou demi-journées non travaillées du fait d'une absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

#### **Article 6.5.6 | Document de contrôle**

Un document de contrôle établi *a posteriori* par l'entreprise fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et les jours indemnisés, il peut être remplacé par les mentions correspondantes sur le bulletin de salaire.

Ce document de contrôle est renseigné tous les mois par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise, ou par l'employeur lui-même en lien avec le salarié.

#### **Article 6.5.7 | Charge de travail et entretiens réguliers**

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de respecter une charge raisonnable de travail, sa répartition et le respect des repos et la période de congés (dispositif de suivi), dans l'adéquation aux diversités d'action de chaque fonction.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail et la charge de travail ;
- les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne faisabilité contractuelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en présentiel mais peut exceptionnellement être mis en œuvre par un moyen de communication à distance.

Cet entretien doit être formalisé par écrit.

En outre, le supérieur hiérarchique doit organiser un entretien si le document de contrôle, lorsqu'il est rempli par le salarié, fait apparaître que celui-ci n'a pas pu bénéficier de ses repos quotidien et hebdomadaire.

#### **Article 6.5.8 | Droits à la déconnexion et au repos**

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose du droit à la déconnexion organisé dans l'entreprise et communiqué à cet effet (respect de la charte ou de l'accord qui traite de la déconnexion pour tous).

Le salarié en forfait jours et l'employeur adaptent ainsi le droit à la déconnexion.

Il est rappelé que les salariés dont l'horaire est contractualisé en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues au moins.

Ces repos seront décalés en cas d'interaction avec un temps d'astreinte entraînant intervention, pour préserver le repos (art. L. 3121-9 et 10 du code du travail).

L'amplitude de chaque journée de travail et la durée du travail hebdomadaire devront rester raisonnables pour permettre le respect absolu des temps de repos précisés ci-dessus. Il est rappelé que, sauf convention expresse, la durée du travail hebdomadaire de salariés en forfait jours ne pourra excéder 50 heures.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, ou demi-journées entendues avec arrêt ou démarrage aux heures habituelles de repas (déjeuner, dîner).

## **Article 6.6 | Temps partiel (art. L. 3123-1 et suivants du code du travail)**

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être tenu compte de cet objectif dans toute négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontariat est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement rend nécessaire de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

### **Article 6.6.1 | Définition du temps partiel**

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L. 3123-1 du code du travail) :

1. À la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
2. À la durée mensuelle de travail résultant de l'application, sur cette période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
3. À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou dans l'établissement.

### **Article 6.6.2 | Contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévus par la loi (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une contrepartie soit négociée par accord d'entreprise (art. L. 3123-24, al. 3 du code du travail).

Les entreprises peuvent demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Chacune des heures accomplies au-delà du 10<sup>e</sup> de cette durée donne lieu à une majoration de 25 %.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée,

l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

La demande d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée du travail à temps plein.

### **Article 6.6.3 | Accès aux emplois à temps partiel**

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures devront être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agira d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse provisoire sera apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
- l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le collaborateur peut renouveler sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est envisageable que dans le cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartiendra à l'entreprise de pourvoir ces postes sur la base du volontariat et de proposer toute solution de reclassement aux personnes refusant un emploi à temps partiel.

### **Article 6.6.4 | Accès aux emplois à temps complet**

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3, permet de faire application du principe de priorité d'affectation.

En cas de changement brutal et conséquent de la situation familiale du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du concubin déclaré, divorcé), le retour à



temps plein est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

#### **Article 6.6.5 | Les formes du temps partiel**

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des desiderata des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est notamment réservée aux emplois dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont notamment visés les emplois suivants :

- les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;
- certains emplois destinés à remplacer de façon organisée les personnels permanents absents ;
- ceux permettant à leurs titulaires d'opter pour un temps partiel leur donnant la possibilité de concilier contraintes familiales et activités professionnelles et pour lesquels les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pendant les vacances scolaires.

#### **Article 6.6.6 | Durée et organisation du travail**

Pour les salariés à temps partiel :

- la journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure d'un maximum de 2 heures ;
- la durée quotidienne de travail effectif ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf demande expresse des salariés, pour favoriser le regroupement en demi-journée ou journée complète de travail ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 22 heures.

La fixation d'une durée de travail inférieure à celle prévue par le présent accord (22 heures) à la demande du salarié ne peut intervenir que dans 2 cas (art. L. 3123-7 du code du travail.) :

- permettre au salarié de faire face à des contraintes personnelles, ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 22 heures. Cette demande est écrite et motivée ;
- salarié âgé de moins de 26 ans et poursuivant ses études Dans ce cas, la fixation d'une durée de travail inférieure à 22 heures et compatible avec ses études est de droit.

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires (il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.)

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

#### **Rémunération des heures complémentaires**

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration est fixé à 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/3.



## Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

### Article 6.6.7 | Égalité des droits

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une situation identique à celle des salariés à temps plein occupant un poste semblable et de qualification équivalente. Ils d'accès à la formation professionnelle et de droit syndical, dans le respect des dispositions légales. En particulier, il sera au préalable défini entre les parties le contenu du poste assuré par le salarié à temps partiel.

De plus, sans pour autant porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voire financière mais dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité (art. L. 3123-5 du code du travail).

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traitera de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conformera à cet engagement dans le délai de 1 mois après l'extension de l'accord.

### Article 6.6.8 | Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le lissage des rémunérations sera réalisé sur les bases d'un calcul fixant l'horaire moyen mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période étalée sur 12 mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du lissage, mais versés lors de la paie du mois correspondant.

### Article 6.6.9 | Congés payés

En termes d'acquisition, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront prendre leurs congés pendant les périodes de travail contractuellement déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

### Article 6.6.10 | Absences

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf adaptation du calcul par accord d'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la retenue de salaire est égale à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à retenue feront l'objet soit d'une récupération, soit d'une régularisation de la rémunération lors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-ci est égal à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensualisé, sous déduction des prestations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

### Article 6.6.11 | Rupture du contrat

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

### Article 6.6.12 | Bilan annuel

Nonobstant les informations périodiques sur l'emploi, un bilan du temps partiel inclus dans le rapport sur l'emploi sera présenté une fois par an au CSE et communiqué aux organisations syndicales de l'entreprise. Il fera état du nombre d'acceptations et de refus de temps partiel et des raisons les ayant justifiés.

L'article R. 2123-1 du code du travail prévoit que le bilan "porte notamment sur :

1. Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
2. Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel."

Par ailleurs, ce même article prévoit que "Lors de la réunion où est présenté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet."

En outre, conformément à l'art. L. 3123-16 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le CSE des demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail à temps partiel (qui est de 22 heures d'après le présent accord).

Enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une information trimestrielle au CSE doit retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant notamment apparaître le nombre de salariés à temps partiel (art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du code du travail).

Ce bilan sera également présenté à la commission formation-emploi du CSE. À cette occasion, des précisions seront apportées sur l'évolution du temps partiel.

Un bilan détaillé du temps partiel inclus dans le rapport annuel sur l'emploi dans la branche sera présenté à la commission paritaire nationale sur l'emploi.

## **Horaires particuliers**

### **Article 6.7 | *Décompte des heures par cycles de travail***

La durée moyenne hebdomadaire du travail peut être calculée sur un cycle de 8 semaines consécutives (art. L. 3121-46 du code du travail).

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie aux articles L. 3121-20 à L. 3121-22 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine des heures de travail en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 8 du nombre d'heures accomplies pendant la même période.

En cas de recours au cycle de travail, le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

### **Article 6.8 | *Travail posté***

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant lequel seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien ininterrompu de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire ininterrompu est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situera à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

### **Article 6.9 | *Travail posté continu***

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et sans qu'il y ait remise en cause du repos hebdomadaire de chaque salarié, le travail posté continu s'entend du travail en équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24, sans interruption sur la totalité de la semaine.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée, conformément à la loi et sans perte de salaire.

### **Article 6.10 | *Équipes de suppléance***

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'il existe.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés occupés selon les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la formation a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la formation est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une solution d'adaptation des horaires. Cette situation doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de formation se fera au taux horaire normal, sans la majoration prévue au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés selon des horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et compatibles avec leurs qualifications professionnelles sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le CSE sera informé sur les disponibilités des postes de semaine.

### **Article 6.11 | *Horaires individualisés***

La pratique des horaires individualisés dérogeant à la règle de l'horaire collectif peut être institué sur demande expresse des salariés et après accord du CSE, ou, à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail ayant préalablement constaté l'accord du personnel.

## Article 6.12 | *Travail de nuit*

### Article 6.12.1 | Préambule

Selon les termes de la loi (art. L. 3122-1 et suivants du code du travail), le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, commerciale ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles continus ou semi-continus, sans pour autant en nier la contrainte, les partenaires signataires décident, par le présent accord, et dans le souci de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours reconnu comme nécessaire à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord d'une part, et le constat de l'existence du recours au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale) d'autre part, nécessitent que soit donné un statut protecteur au travailleur de nuit.

### Article 6.12.2 | Champ d'application

Les présentes dispositions concernent les entreprises définies par la convention collective nationale et s'appliquent sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer aux salariés travailleurs de nuit effectuant un travail de nuit selon les conditions définies à l'article 6.12.3 ci-après.

### Article 6.12.3 | Travail de nuit

#### 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 période mentionnée au premier alinéa 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.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

#### 2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus.

#### Article 6.12.4 | Limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer principalement la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le process de production ;
- soit indispensable économiquement ou techniquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ;
- soit nécessaire d'assurer une continuité de l'activité en raison du caractère organisationnel de la distribution des produits (activité commerciale) ;
- soit indispensable pour des raisons de sécurité, d'assurer une surveillance et une protection continues des personnes et des installations.

Le CSE est consulté sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit.

Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs pour les hypothèses de mise en place ou d'extension du travail de nuit.

#### Article 6.12.5 | Contreparties

##### 1. Majorations

Les entreprises peuvent faire travailler le personnel entre 22 heures et 6 heures selon les dispositions légales en vigueur.

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de base de l'intéressé de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l'entreprise) ;

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires et d'une indemnité de panier de nuit à une fois et demie le taux horaire du minimum garanti s'ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l'exception des salariés bénéficiant d'une restauration de nuit à tarif réduit dans l'établissement.

Pour les salariés travaillant occasionnellement entre 22 heures et 6 heures (rappel à domicile ou prolongation inopinée de leur poste de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumuleront pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Des accords d'entreprise pourront substituer par équivalence une diminution du temps de travail aux majorations prévues au présent article.

##### 2. Repos spécifique pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur dont le maximum est pour 1 année civile ou une période de 12 mois égale à 1 semaine (base horaire hebdomadaire moyen) pour les salariés affectés toute l'année en équipe de nuit, et effectuant l'intégralité de la durée annuelle effective du temps de travail définie dans l'entreprise. À défaut et notamment pour les autres travailleurs de nuit, le nombre d'heures de repos acquis est déterminé sur la période de référence proportionnellement aux heures ainsi travaillées.



Le droit à repos doit faire l'objet d'une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l'issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l'année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déjà définie en entreprise.

#### **Article 6.12.6 | Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit et durée maximale de travail**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de ce poste.

À l'exception des salariés occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 et suivants, la durée maximale quotidienne du temps de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit (temps de travail effectif) peut être portée à 9 heures 30 pour les travailleurs de nuit bénéficiaires de l'accord exerçant l'une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut être par ailleurs dérogé à la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail.

Sous réserve que cette possibilité soit prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné pourra être substituée au repos.

La durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures (dans le cadre de cycles notamment), au maximum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dehors de l'hypothèse visée par l'article 6.9 de la convention collective nationale (travail posté continu).



### **Article 6.12.7 | Modalités d'affectation du salarié à un poste de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit.

La périodicité du suivi est fixée par le médecin du travail "en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État" (art. L. 4624-1 du code du travail), sans pouvoir excéder 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail)

Par ailleurs, le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) préalablement à son affectation sur le poste. (art. R. 4624-18 du code du travail.)

En dehors des visites périodiques, tout travailleur tel que défini à l'article 6.12.3 de la présente convention collective, peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera toutefois fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois de jour disponibles correspondants.

#### **Cas d'inaptitude d'un travailleur de nuit**

Le travailleur de nuit, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

À cet effet, l'entreprise fera bénéficier le salarié, si cela s'avérait nécessaire, d'une formation ou adaptation visant à favoriser son reclassement interne.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de consultation des représentants du personnel seront effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Protection de la femme enceinte ou ayant accouché**

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande, ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas normalement un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considérée un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une 1 heure de repos par poste durant les heures de travail.

### **Article 6.12.8 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### **Article 6.12.9 | Formation professionnelle des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation (CPF) ou d'un congé de formation, à la validation des expériences et aux CQP.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation pro-

fessionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le CSE.

#### **Article 6.12.10 | Droit syndical**

Les parties signataires soulignent 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 de personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés, tout en favorisant les conditions de rémunération pendant le temps d'exercice du mandat et le droit à s'absenter du poste.

#### **Article 6.13 | *Travail intermittent***

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir des emplois permanents, qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions ci-après.

Les emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale pouvant faire l'objet d'un contrat de travail intermittent sont précisés par accord d'entreprise.

##### **Forme et contenu du contrat**

Le contrat de travail intermittent doit être écrit (art. L. 3123-33 et suivants du code du travail).

Il doit mentionner la qualification du salarié.

Il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures ; la durée annuelle doit pouvoir se calculer par semaine complète.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de 3 refus par an sans qu'il puisse former plus de 2 refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Sauf accord particulier, le contrat doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale si possible au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées au plus tard avec le versement du dernier 12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle si elles ne sont pas réglées au mois où le travail est effectué.

### **Droits des salariés**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes travaillées et non travaillées sont prises en compte en totalité.

### **Article 6.14 | *Travail du dimanche et des jours fériés***

Dans les conditions fixées par la loi, à l'exclusion toutefois des conditions d'ancienneté, le maintien de la rémunération des jours fériés est assuré au personnel.

Cette disposition a pour but d'éviter une perte de salaire lorsque le jour férié tombe un jour qui aurait dû normalement être travaillé. Les accords d'entreprise régleront les problèmes particuliers des fêtes locales.

Sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, dans le cas de travail effectif occasionnel un dimanche ou un jour férié légal, les heures travaillées seront majorées de 100 % du salaire réel hors primes.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

### **Article 6.15 | *Contraintes diverses et compensations***

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises s'efforceront de réduire les travaux pénibles, dangereux et insalubres, astreintes ou permanences.

Ces travaux donneront lieu à compensation, notamment à réduction des temps de travail, dont les modalités d'application feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des horaires sur une période égale à l'année, il sera fait application des règles de lissage prévues à l'article L. 3121-44 du code du travail.

### **Article 6.16 | *Dispositions diverses (temps de travail effectif, temps de pause, congés payés/lissage)***

#### **Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle**

Au sens des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf le temps – y compris le temps de trajet – pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

#### **Temps de pause**

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte identique afin de permettre aux partenaires sociaux d'apprécier le changement opéré.

### **Congés payés. Lissage**

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une neutralisation d'un nombre de semaines correspondant aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui pourra prévoir d'autres modalités telles que décompte en jours ouvrés...

### **Article 6.17 | *Compte épargne-temps (CET)***

Les branches professionnelles représentatives des secteurs ont fixé un cadre pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, un compte d'épargne-temps. Les entreprises qui souhaitent instaurer un compte d'épargne-temps inscriront les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles devront adapter ou améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### **Objet du CET et mise en œuvre**

##### ***Objet du CET***

Le CET permet à chaque salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes affectées au CET.

Les dispositions du présent article complètent celles fixées aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Le CET peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du CSE, s'il existe.

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif.

##### ***Tenue du compte***

Le compte est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura préalablement confié la gestion, après consultation du CSE, s'il existe.

#### **Alimentation du compte d'épargne-temps (CET)**

##### ***Alimentation à l'initiative du salarié***

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables, les congés de fractionnement et les congés payés supplémentaires, dont les congés conventionnels dont il bénéficie ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement, ou effectuées dans ou hors les contingents conventionnels ;
- les heures ou jours de repos obtenus dans le cadre des conventions de forfait ;
- l'intéressement collectif (art. L. 3311 et suivants du code du travail) ;

- à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et/ou versées sur un plan d'épargne salariale.

Il est rappelé que l'administration exclut que les contreparties en repos au travail de nuit puissent être stockées sur le CET car ces repos sont prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, tout comme les repos quotidien et hebdomadaire (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Le salarié précise le contenu et le quantum de l'alimentation, sans atteinte au montant de la rémunération qui doit être versé, après travail effectué.

L'alimentation doit respecter les délais d'affectation précisés dans l'entreprise.

Les droits acquis sont couverts par l'AGS, en tant que de besoin, ou contre le risque d'insolvabilité, selon les conditions fixées par l'article L. 3253-8 du code du travail et les articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Le bénéficiaire reçoit une information annuelle sur l'état de son compte.

### ***Alimentation à l'initiative de l'employeur***

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié, après consultation du CSE, s'il existe :

- les jours de congés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie, ou accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable et sauf opposition de la part de l'intéressé ;
- les éventuels abondements décidés annuellement par l'employeur.

### **Valorisation des éléments épargnés**

Lorsque le compte est exprimé en temps, il le sera soit en heures, soit en jours, selon le support contractuel liant employeur et salarié.

Le compte exprimé en argent l'est à la date de déblocage total ou partiel des éléments épargnés.

### **Transfert des droits**

Le salarié peut demander le transfert de ses droits selon les modalités et supports visés à l'article L. 3152-2 du code du travail.

### **Utilisation du compte d'épargne-temps**

Le compte épargne-temps peut être utilisé notamment pour les congés sans solde suivants, sans préjudice des droits prévus à l'article L. 3152-4 du code du travail :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de fin de carrière ;
- congé sans solde à titre de convenance personnelle ;
- passage à temps partiel ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour enfant malade ;
- congé de solidarité internationale

Par ailleurs, les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, parental sont celles définies par la loi, y compris pour les conditions d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du compte d'épargne-temps obéit aux règles conventionnelles d'ancienneté définies à ce titre.



Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé.

La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 6 mois.

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de fin de carrière dans la limite de 1 an et le prendre accolé à leur départ à la retraite ou en préretraite. L'information devra être faite au service du personnel 6 mois avant la date prévue pour le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé sera remplacé temps pour temps.

### **Indemnisation du congé**

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié et convertis en unités monétaires peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois ou de jours).

### **Non-utilisation du compte**

Après une période de 2 ans suivant l'ouverture du compte d'épargne-temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut renoncer au compte épargne-temps et demander la liquidation de son compte.

En pareil cas, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation.

Les renonciations à l'utilisation du compte d'épargne-temps ne pourront être notifiées qu'une fois par an, à savoir au plus tard au 31 décembre de chaque année.

### **Conséquences sur le contrat de travail**

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié, dont le contrat n'est pas rompu, est réintégré dans son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, bénéficié d'une formation d'adaptation.

### **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation totale du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations sociales dues par le salarié.

Mais, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien employeur au nouveau, sous réserve que celui-ci ait également mis en place un CET. Le transfert nécessite un accord tripartite. La gestion dépendra, par suite, des règles nouvellement applicables auprès du nouvel employeur.

Le salarié peut aussi choisir une consignation de ses droits CET auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et suivants du code du travail. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)