

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

Article

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national (départements d'outre-mer compris), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158 V et 513 G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs.

Article 1.2

Durée de la convention

Article

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

Article 1.3

Révision

Article

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Article 1.4

Dénonciation

Article

En vigueur étendu

La convention pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

La dénonciation pourra être effectuée à toute époque, avec un préavis de 3 mois. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée par son auteur aux autres signataires de la convention. En outre, la dénonciation sera déposée par son auteur à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion de la convention.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Une nouvelle négociation s'engagera dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 1.5

Avantages acquis

Article

En vigueur étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu cependant que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Titre II : Liberté syndicale

Article 2.1

Droit syndical

Article

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté tant pour les salariés que pour les employeurs d'adhérer à un syndicat professionnel. L'exercice du droit syndical, reconnu dans toutes les entreprises, se fera dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

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

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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.

Article 2.2

Délégués syndicaux

Article

En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, mettent à la disposition de la ou des sections syndicales un local aménagé, qui peut être commun à celui des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, distinct de celui des délégués du personnel, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, un local distinct de celui des délégués du personnel est mis à la disposition de chaque section syndicale.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi le personnel et dont le nom est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, la même formalité devant être observée en cas de remplacement ou de cessation des fonctions de délégué.

Au-dessous de 50 salariés, un délégué du personnel titulaire peut être, dans la même forme, désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise.

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, l'utilisation du panneau d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982 relative aux conventions collectives.

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions :

- 10 heures : entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés ;

- 15 heures : entreprise ou établissement de 151 à 500 salariés ;

- 20 heures : entreprise ou établissement de plus de 500 salariés.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire qui ne peut excéder :

- 10 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 999 ;

- 15 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est au moins de 1 000 salariés.

Les temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation sur l'utilisation des heures, l'employeur saisira le conseil des prud'hommes.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre conservatoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Cette décision est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Article 2.3

Congés d'éducation ouvrière

Article

En vigueur étendu

Des congés seront accordés dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 et suivants aux salariés désireux de participer à des stages de sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Ces congés, d'une durée maximale de 12 jours par an, ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Titre III : Délégués du personnel

Article 3.1

Délégués du personnel

Article

En vigueur étendu

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements comportant au moins 11 salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Il est élu dans chaque établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant

(par tranche supplémentaire de 250 salariés).

De plus dans les cas prévus au 1er alinéa de l'article L. 431-3 (absence de comité d'entreprise) et à la deuxième phrase de l'article L. 236-1 (absence de CHSCT), le nombre des délégués du personnel est modifié pendant la durée de la période où il n'y pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants

Article 3-2

Electorat, éligibilité

Article

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit politique.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frère et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis à la date du scrutin, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Article 3.3

Collèges électoraux

Article

En vigueur étendu

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition conformément à la loi.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés, le délégué titulaire et le délégué suppléant sont élus par un collège unique, regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Article 3.4

Organisation des élections

Article

En vigueur étendu

Un affichage précise la date du premier tour des élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales représentatives sont en même temps invitées à établir les listes de leurs candidats.

Cette procédure (45 jours) doit aussi être engagée dans le mois suivant la réception de la demande, par un salarié ou une organisation syndicale, d'organiser les élections.

En cas de renouvellement des délégués du personnel, l'invitation aux organisations syndicales représentatives doit être faite un mois avant l'expiration du mandat. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

La liste des électeurs et la liste des éligibles sont affichées 15 jours à l'avance.

L'élection a lieu au scrutin secret, sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu, notamment en cas de travail en continu.

Article 3.5

Panneaux d'affichage

Article

En vigueur étendu

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales ;

3° Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les électeurs et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article 3.6

Bureau de vote

Article

En vigueur étendu

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau électoral. Un extrait en est remis à chaque délégué élu, un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un autre est transmis à l'inspection du travail, un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté les listes.

Article 3.7

Modalités de vote

Article

En vigueur étendu

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils comptent pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le panachage qui consiste à remplacer un nom par un autre et l'inscription de tout signe ou rature, autre que la suppression d'un ou plusieurs noms sur une liste, sont interdits.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail ou pour un déplacement de service ou en cas de maladie ou accident.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par poste.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai maximum de quinze jours, à un second tour de scrutin.

Les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article 3.8

Contestations

Article

En vigueur étendu

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance, qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation.

Article 3.9

Durée du mandat

Article

En vigueur étendu

La durée du mandat est de 2 ans renouvelable.

En cours de mandat, les fonctions de délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat de 2 ans sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité des inscrits du collège électoral auquel il appartient.

Article 3.10

Remplacement

Article

En vigueur étendu

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes mentionnées à l'article précédent, ou se trouve momentanément absent, pour une cause quelconque, son remplacement est assuré dans les conditions prévues à l'article L. 423-17 du code du travail.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 3.11

Attributions des délégués

Article

En vigueur étendu

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel sont compétents pour présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés d'entreprises de travail temporaire dès lors qu'elles visent l'exécution de leur mission, la régularité et le respect de leur contrat, et des lois qui s'y rapportent.

En cas d'appel à des entreprises de travail temporaire, les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, et dans le cas où un comité d'entreprise n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

Article 3.12

Réception des délégués

Article

En vigueur étendu

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande, copie de cette note est retranscrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Article 3.13

Crédit d'heures

Article

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder, à ce jour, dans les conditions légales actuelles, 15 heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission informe son chef direct, dans un délai suffisant, de son déplacement de sorte que son remplacement puisse être assuré.

Article 3.14

Local

Article

En vigueur étendu

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.

Article 3.15

Licenciement

Article

En vigueur étendu

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article 3.16

Délégués de site

Article

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés, et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, il pourra être mis en place des délégués de site dans les conditions définies à l'article L. 421-1 du code du travail.

Article 3.17

Délégation unique

Article

En vigueur étendu

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Cette initiative ne peut être prise qu'après consultation préalable des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'il existe.

Cette faculté ne peut s'exercer qu'à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés comprenant plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés, la mise en place de la délégation unique du personnel s'exerce au niveau de l'établissement.

Titre IV : Comité d'entreprise

Article 4.1

Comité d'entreprise

Article

En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 431-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants

à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 433-12 du code du travail.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des 18 mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Article 4.2

Organisation des élections

Article

En vigueur étendu

Elle se fera conformément aux articles L. 433-2 et suivants du code du travail.

Article 4-3

Crédit d'heures

Article

En vigueur étendu

Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Le temps passé par les représentants syndicaux près du comité d'entreprise aux séances dudit comité est payé comme temps de

travail.

Article 4-4

Attributions

Article

En vigueur étendu

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Le comité d'entreprise est préalablement informé et consulté notamment sur :

- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail ;
- les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des conditions de rémunération ;
- l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ;
- les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Dans les sociétés, conformément à l'article L. 432-5 du code du travail, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité, et appartenant l'un à la catégorie des cadres et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ces membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions.

Article 4-5

Financement

Article

En vigueur étendu

Les ressources du comité sont constituées par :

1. Les sommes versées par l'employeur comprenant :

a) Une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ;

b) Une somme correspondant à 0,30 % de la masse salariale brute destinée à financer les activités sociales et culturelles du comité, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites, qui ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint du cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent ;

2. Les cotisations facultatives du personnel et de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;

3. Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité.

Article 4.6

Discretion et secret professionnel

Article

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 4.7

Fonctionnement

Article

En vigueur étendu

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises où l'effectif est inférieur à 150 salariés et qui n'ont pas opté pour une délégation unique où les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, le comité d'entreprise se réunit une fois tous les deux mois, dans les mêmes conditions.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Les déclarations sont consignées au procès-verbal.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Article 4.8

Commissions

Article

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultatives des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Les rapports des commissions sont soumis à délibération du comité.

Dans les entreprises employant plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, à l'adaptation, à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques, ainsi que ceux concernant l'emploi et le travail des jeunes ou handicapés.

Article 4.9

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Article

En vigueur étendu

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissements sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central se réunit une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise.

Le temps passé par ses membres aux séances du comité central et, le cas échéant, pour s'y rendre, s'il est pris sur le temps de travail, leur est payé comme temps de travail.

Article 4.10

Règlement intérieur

Article

En vigueur étendu

Le comité établira son règlement intérieur. Celui-ci énumérera les activités sociales et culturelles auxquelles le comité d'entreprise coopère et dont il assure ou contrôle la gestion.

Il déterminera ainsi les modalités selon lesquelles le secrétaire du comité pourra afficher ou diffuser dans l'entreprise les procès-verbaux des réunions.

Titre V : Formation et exécution du contrat de travail

Article 5.1

Embauchage

Article

En vigueur étendu

Les employeurs font connaître leurs besoins en personnel au service de la main d'oeuvre. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

En vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacances ou de création de postes, choisiront par priorité des salariés travaillant dans l'entreprise et justifiant des capacités nécessaires. Les postes vacants feront l'objet d'un affichage. En cas de pluralité de candidats dans l'entreprise, la préférence est donnée au plus ancien sous réserve que, compte tenu de son âge, il soit en mesure d'exercer des fonctions pendant un temps suffisant.

Article 5.2

Egalité de traitement

Article

En vigueur étendu

Tout salarié embauché a la garantie de l'égalité de traitement quel que soit son sexe ou sa nationalité. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article 5.3

Salariés licenciés pour raison économique

Article

En vigueur étendu

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs de l'entreprise précédemment licenciés et bénéficiaires, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de cette priorité.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux salariés qui ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Les vacances d'emploi feront l'objet d'une information individuelle écrite pour les anciens salariés concernés.

Le personnel qui est embauché après avoir été licencié depuis moins de 18 mois pour motif économique conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis lors de son licenciement, compte tenu toutefois des indemnités qu'il a perçues lors de la rupture de son contrat de travail.

Article 5.4

Période d'essai

Article

En vigueur étendu

L'embauchage devient définitif à l'issue d'une période d'essai, calculée en temps de travail effectif.

L'embauchage à durée déterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée par les dispositions légales en vigueur.

L'embauchage à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est ainsi fixée :

- niveaux I, II, III et IV : 1 mois, renouvelable une fois pour les niveaux III et IV, par accord entre les parties ;
- niveaux V et VI : 2 mois, qui peuvent être prolongés d'un mois par accord entre les deux parties ;
- encadrement : 6 mois renouvelables une fois par accord entre les parties.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout moment, par la volonté de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, en cas de rupture de la période d'essai d'un cadre au-delà de 6 mois, un préavis réciproque d'un mois devra être respecté.

Afin que la rupture soit effective, il suffit que l'autre partie en soit informée avant l'expiration de la période d'essai, peu importe que les délais de préavis à respecter expirent après que le terme de la période d'essai est survenu.

Article 5.5

Examens médicaux du travail

Article

En vigueur étendu

Tout salarié fait obligatoirement l'objet, en vue de son embauchage, d'un examen médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Tout salarié qui refuse de se soumettre à cette surveillance médicale pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement, sans préavis ni indemnités.

Article 5.6

Travail à durée déterminée

Article

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent recourir aux contrats à durée déterminée dans les limites prévues par la réglementation, et notamment pour l'exécution d'une tâche précise.

Sont considérés comme " tâches précises " les cas suivants (cette liste n'est pas exhaustive) :

- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- travaux urgents de réparation ou de sauvetage ;

- survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat de travail a pris fin ;

- commande exceptionnelle ;

- départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, précédant une restructuration devant aboutir dans un délai maximum de 24 mois à la suppression de son poste de travail.

Le contrat à durée déterminée est écrit. Il mentionne notamment l'objet et la durée du contrat.

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le contrat précise le nom et la qualification de la personne remplacée.

Article 5.7

Travail à temps partiel

Article

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent occuper, de façon permanente, du personnel effectuant un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le cadre de comparaison entre l'horaire à temps partiel et la durée légale ou conventionnelle peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à accomplir des heures complémentaires lorsqu'elles sont prévues au contrat et dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de base contractuelle.

En tout état de cause, le volume d'heures complémentaires ne saurait avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée.

Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle de travail (et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires) ;

- la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ; ou dans le contrat à temps partiel annualisé, la définition des périodes travaillées et non travaillées et, en cas d'impossibilité de fixer avec précision ces périodes, la définition des périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié sous respect d'un préavis ;

- les conditions de la modification de la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail, sous respect d'un préavis de 7 jours pour les contrats à temps partiel hebdomadaire ou mensuel. Le délai étant ramené à 3 jours ouvrés en matière de déclenchement d'heures complémentaires ;

- les modalités de calcul de la rémunération mensuelle du salarié à temps partiel annualisé.

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

L'horaire de base des contrats à temps partiel hebdomadaire, des postes de production et de conditionnement ne pourra être inférieur à 19 heures et 30 minutes par semaine, à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sauf accord exprès des parties.

De même, sauf accord exprès des parties au contrat, un travail continu de moins de 3 heures ne pourra être imposé au salarié.

En outre, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne pourra comporter, en dehors des temps de pause, plus d'une coupure. Ce dernier ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant du code du travail et de la convention collective au prorata de leur temps de travail, notamment dans l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi similaire ou équivalent.

Article 5.8

Travail des femmes et des jeunes

Article

En vigueur étendu

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux articles L. 140-2 du code du travail et L. 140-3 du code du travail.

Les employeurs garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accèsion à l'emploi ; la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Les employeurs doivent respecter les dispositions actuellement en vigueur régissant le port de charges ; notamment pour le personnel féminin de plus de 18 ans, qui ne doit pas porter plus 25 kilogrammes.

Article 5.9

Durée du travail des jeunes

Article

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 39 heures par semaine, toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

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

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures et demie, avec une pause de 15 minutes au minimum.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives.

Article 5.10

Emploi des handicapés

Article

En vigueur étendu

Les parties contractantes se montrent préoccupées du respect du droit au travail des personnes handicapées. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans toute la mesure du possible.

Article 5.11

Cumul d'emplois

Article

En vigueur étendu

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale de travail.

Par ailleurs, les employeurs s'interdisent d'embaucher à temps complet des personnes bénéficiant d'une pension de retraite au moins égale au salaire minimum conventionnel.

Article 5.12

Changement d'emploi-Mutation

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 2 avril 2002 art. 6 BO conventions collectives 2002-24 étendu par arrêté du 3 décembre 2002 JORF 12 décembre 2002.

Lorsque l'employeur se voit dans l'obligation, en dehors de tout motif disciplinaire ou personnel, de proposer à un salarié un changement d'emploi entraînant durablement un classement et/ou un salaire inférieur caractérisant ainsi une modification de son contrat de travail, il doit l'informer préalablement par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle précise qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus.

Sans réponse du salarié, passé ce délai, ce dernier sera réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

Le salarié qui a accepté d'être affecté temporairement à un emploi comportant un salaire inférieur continue de percevoir son salaire habituel.

Le salarié affecté temporairement sur un poste de niveau supérieur percevra, dès le début du remplacement, une indemnité différentielle complémentaire équivalente à la différence entre le salaire réel du niveau et de l'échelon de son poste et le salaire minimal conventionnel de l'échelon 1 du niveau supérieur correspondant au poste dont il assure temporairement les fonctions.

Le salarié affecté habituellement, soit plus de 50 % de son temps de travail annuel moyen, sur un poste de niveau supérieur, sera classé dès le début de cette affectation à l'échelon 1 du niveau supérieur en question et percevra le salaire minimum conventionnel correspondant.

L'obtention automatique de l'échelon 2 ne sera possible qu'au terme d'un délai égal au double de la période d'adaptation prévue à l'article 5 du présent accord.

Article 5.13

Apprentissage-Formation professionnelle-Formation permanente

Article

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à la formation permanente. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5.14

Modification de la situation personnelle du salarié

Article

En vigueur étendu

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;

- produire les pièces justificatives de sa nouvelle situation.

Article 5.15

Horaires de travail

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Dans les entreprises, l'horaire collectif de travail sera établi chaque année après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour permettre l'organisation et le contrôle de l'utilisation des temps de travail, l'employeur établira une programmation indicative de ces temps de travail et leur répartition par service ou atelier. Cette répartition peut s'effectuer sur 4 à 6 jours de travail par semaine, y compris le travail éventuel et exceptionnel du dimanche.

Au cas où des circonstances exceptionnelles l'exigeraient, des modifications pourront être apportées après avis des instances concernées du personnel et après communication à l'inspecteur du travail.

L'horaire collectif ainsi que ses éventuelles modifications temporaires seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les locaux de travail.

Article 5.16

Heures supplémentaires

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail effectif hebdomadaire. Elles pourront, au lieu d'être rémunérées, être compensées en temps de repos équivalent sur simple décision de la direction qui fixera également les périodes de repos correspondant (1 heure supplémentaire majorée à 25 % est compensée par 1 heure et 15 minutes de repos ; 1 heure supplémentaire majorée à 50 % est compensée par 1 h 30 de repos).

Cette décision ne pourra être prise qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 5.17

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Sous réserve de l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est de plein droit applicable aux entreprises de la branche, à l'année civile en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé pro rata temporis.

S'imputent sur le contingent les heures supplémentaires effectuées, correspondant à du temps de travail effectif et commandé, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné.

Ne sont pas imputables sur le contingent les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 3121-24 du code du travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent conventionnel défini ci-dessus, après information du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel). Cette information annuelle indiquera :

les raisons pour lesquelles le recours aux heures supplémentaires est prévisible ;

le volume estimé des heures supplémentaires à accomplir notamment par référence à l'année civile précédente ;

les ateliers ou services qui seront a priori concernés par la réalisation d'heures supplémentaires.

Article 5.18

Repos compensateur

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises de 10 salariés au plus, ledit repos compensateur est d'une durée égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises qui occupent plus de 10 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 42e heure ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Chacun de ces repos compensateurs est pris conformément aux prescriptions des articles L. 212-5-1, D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail.

Sauf accord exprès de l'employeur, ce repos compensateur ne peut être accolé aux congés payés.

Article 5.19

Modification de l'horaire de travail

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

L'entreprise qui envisage de modifier l'horaire collectif de travail devra, au préalable, consulter les représentants du personnel concernés, notifier le nouvel horaire à l'inspection du travail et afficher le nouvel horaire.

L'employeur informera les salariés au moins une semaine à l'avance du changement d'horaire. Ce délai n'aura pas à être respecté en cas de circonstances ou travaux exceptionnels ou temporaires.

Article 5.20

Arrêts de travail imprévisibles

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Une journée de travail est réputée commencée au moment où le personnel se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où un événement imprévisible empêche la prise du travail, toute demi-journée commencée sera payée sur la base de l'horaire normal de la demi-journée.

Article 5.21

Heures de récupération

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Les journées chômées, dites de " ponts ", pourront être récupérées dans les 3 mois précédant ou suivant leur perte.

Les heures de travail collectivement perdues en dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées dans les 12 mois qui suivent la baisse d'activité. Préalablement, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et informera l'inspecteur du travail de son intention de faire récupérer les heures perdues.

Article 5.22

Jours fériés

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Le chômage du 1er Mai ne peut être cause de réduction de la rémunération.

Le chômage des jours fériés autres que le 1er Mai ne peut être cause d'une réduction de la rémunération sous réserve que soient remplies toutes les conditions suivantes :

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré ;
- être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite.

Les jours fériés chômés, bien que rémunérés, ne sont pas pour autant assimilés à du temps de travail effectif, sauf en cas d'application d'un accord de modulation ou d'annualisation du temps de travail.

Article 5.23

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 3 septembre 2002 en vigueur le 13 mai 2002 BO conventions collectives 2002-48 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003.

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute aux majorations qui pourraient être dues au titre des heures supplémentaires.

Les salariés ont droit, en outre, à un repos égal au temps de travail considéré qui sera pris dans la semaine qui suit.

Les salariés ne pourront travailler deux dimanches consécutifs.

Article 5.24

Bilan de la durée du travail

Durée du travail

Article

En vigueur étendu

Un bilan annuel sur la réduction du temps de travail, le volume des heures supplémentaires, le nombre d'emplois créés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le bilan est porté à la connaissance de la commission paritaire nationale au plus tard le 31 mars.

La commission paritaire établit, à partir de tous ces bilans, un bilan global pour la profession.

Article 5.25

Article

Durée du travail des cadres

En vigueur étendu

5.25.1. Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une totale indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont considérés comme ayant cette qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Cette catégorie englobe l'ensemble des cadres qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité tels qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Si ces critères d'identification ne sont pas réunis, le cadre sera classé dans les autres catégories définies ci-dessous.

Les cadres dirigeants bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail.

Cadres intégrés

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (1)) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Cadres autonomes

Définition et principes applicables :

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe une catégorie de cadres, en dehors des cadres dirigeants, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, au sens des dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

Pour les catégories de cadres visés par le présent article, les entreprises peuvent mettre en place directement des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions définies par le présent article.

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait jours par avenant au contrat de travail en respectant la procédure de modification du contrat.

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ces cadres autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail. Par contre ces cadres doivent bénéficier du repos quotidien minimal légal de 11 heures entre 2 jours travaillés.

La base annuelle de jours travaillés est fixée à 218 (journée de solidarité comprise).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours affectés éventuellement sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les 3 premiers mois de l'année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Organisation de la prise des jours de repos :

Le temps de travail des salariés cadres autonomes fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Les salariés cadres autonomes devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de leur forfait annuel, en respectant un temps de repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et un temps de repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives au total. Si une difficulté devait survenir en raison d'une situation exceptionnelle, susceptible de ne pas permettre de garantir ces temps de repos minima, l'intéressé devra en faire part immédiatement à son supérieur hiérarchique pour qu'une solution adéquate puisse être trouvée. (2)

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le salarié cadre autonome concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les principes suivants seront appliqués :

Présentation à la direction à la fin de chaque année d'un calendrier prévisionnel annuel de l'année suivante intégrant les jours de repos susvisés.

La direction pourra demander exceptionnellement le report d'un jour de repos prévu en cas d'impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés cadres autonomes et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L. 3131-1 du code du travail) sera suivi au moyen d'un système déclaratif dans les conditions fixées par l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront tenus informés des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Un entretien individuel annuel aura lieu avec chaque cadre ayant réalisé une année complète de travail. Cet entretien permettra d'adapter, si nécessaire, le nombre de jours travaillés à la charge de travail. Cet entretien annuel aura également pour objet d'examiner les éventuelles difficultés d'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'évolution de la rémunération.

A cet effet, il est mis en place, avec les représentants des cadres au comité d'entreprise, s'il existe, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus et de s'assurer que la charge de travail des salariés concernés est compatible avec ce forfait annuel. Cette commission établira une fois par an un compte rendu qui sera présenté en séance plénière du comité d'entreprise.

Rachat de jours pour les cadres en forfait jours :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, par accord entre le salarié et l'employeur, il est possible pour un cadre au forfait jours de prévoir de renoncer à une partie de ses jours de repos sur l'année, en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par un avenant au contrat de travail, fixant notamment la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui devra bénéficier d'une majoration minimale de 10 % par rapport au salaire de base normal.

Toutefois, ce rachat de jours ne doit pas avoir pour effet de porter le nombre de jours travaillés dans l'année à plus de 225 jours.

(1) Les termes : « ou annuelles » du deuxième alinéa de l'article V-25.1 (cadres intégrés) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail.

(Arrêté du 28 octobre 2011, art. 1er)

(2) Le deuxième alinéa du paragraphe « Organisation de la prise des jours de repos » de l'article V-25.1 (cadres autonomes) est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 3131-5 et D. 3131-6 et de l'article L. 3132-12 du code du travail.

(Arrêté du 28 octobre 2011, art. 1er)

Salaire et Classification

Salaire des jeunes

Article 5.25

En vigueur étendu

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale ont la garantie de percevoir :

- avant 17 ans : 80% du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- entre 17 ans et 18 ans : 90% du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'abattement de 10% à 20% est supprimé pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Article 5.26

Salaire minimum professionnel

Article

En vigueur étendu

Le salaire minimum professionnel est celui en dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré. Si le salaire minimum professionnel venait à se situer à un niveau inférieur à celui du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ce dernier s'y substituerait de plein droit.

Pour vérifier si le salarié a effectivement bénéficié du salaire minimum professionnel auquel il a droit en raison de sa classification individuelle, il sera tenu compte des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais et de toutes les primes et avantages accordés par la convention collective.

Salaire et classification

Article 5.27

Ancienneté

Salaire et classification

Article

En vigueur étendu

A défaut de disposition légale particulière, l'ancienneté du salarié tient compte du temps passé dans l'entreprise depuis la date d'entrée en fonction du contrat de travail en cours.

Ne sont pas exclues :

- l'ancienneté dont bénéficiait le salarié avant son licenciement économique, sous réserve d'être réintégré dans les 18 mois suivant son licenciement ;
- l'ancienneté acquise au titre d'un ancien emploi lorsque le salarié a accepté un nouveau contrat de travail à la demande de son employeur ;
- les périodes de suspension du contrat de travail, hormis le cas du congé parental dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

Article du 05 octobre 0007

Prime d'ancienneté

Salaire et classification

Article

En vigueur étendu

Tous les salariés, à l'exception des cadres, bénéficient d'une prime d'ancienneté. La prime est calculée en pratiquant un pourcentage au salaire de base conventionnel correspondant à chaque coefficient, sans toutefois pouvoir excéder celui du coefficient 260 :

- à partir de 3 ans et jusqu'à 6 ans : 2% ;

- à partir de 6 ans : 3%.

Elle est calculée selon la durée effective du travail, sans tenir compte des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté tient compte de l'ancienneté au premier jour du mois au cours duquel elle est acquise. Elle figure distinctement sur le bulletin de paie.

Article du 05 octobre 0008

Classification des salariés non cadres

Salaire et classification

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 2 avril 2002 art. 1 BO conventions collectives 2002-24 étendu par arrêté du 3 décembre 2002 JORF 12 décembre 2002.

(Remplacé par l'avenant du 2 avril 2002).

Article 5.30

Classification des cadres

Salaire et classification

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 2 avril 2002 art. 1 BO conventions collectives 2002-24 étendu par arrêté du 3 décembre 2002 JORF 12 décembre 2002.

(Remplacé par l'avenant du 2 avril 2002).

Article 5.31

Régimes complémentaires de retraite

Salaire et classification

Article

En vigueur étendu

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit aux dispositions de l'accord du 13 mars 1947 de la présente convention.

Les cadres classés à partir du coefficient 350 jusqu'au coefficient 700 seront affiliés à un régime complémentaire de retraite résultant de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Le seuil d'accès à l'article 4 bis est fixé au niveau VI, échelon 2, coefficient 320.

Celui de l'accès à l'article 36 est fixé au niveau VI, échelon 3, coefficient 240.

Les cotisations obligatoires à la caisse de retraite complémentaire des salariés sont réparties ainsi :

- salariés : 40 % ;

- employeurs : 60 %.

Les cotisations supplémentaires sont réparties d'une manière égalitaire entre l'employeur et le salarié.

En ce qui concerne les cotisations à la caisse de retraite complémentaire des cadres, la répartition est la suivante pour les taux obligatoires :

- cadres : 6 % ;

- employeurs : 10 %.

Les cotisations supplémentaires sont réparties d'une manière égalitaire entre l'employeur et le salarié. Il en est de même pour les régimes de prévoyance, à l'exclusion de la cotisation minimale de 1,50 % à la charge de l'employeur sur la tranche A.

Article 5.32

Hygiène et sécurité

Hygiène et sécurité

Article

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs veilleront à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles sur le fonctionnement desdites machines et les consignes de sécurité y afférentes.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947.

Dans les établissements occupant 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité sera constitué, conformément à la réglementation en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

Article du 05 septembre 0002

Matériel de protection

Hygiène et sécurité

Article

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 5.34

Installations sanitaires

Hygiène et sécurité

Article

En vigueur étendu

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les sanitaires sont nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Dans les établissements comportant des travaux particulièrement salissants, l'employeur mettra à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Les douches seront chaudes. En cas de prise de douche, le temps passé est évalué forfaitairement à un quart d'heure. Il sera rémunéré au tarif normal des heures de travail, sans pour autant être décompté dans la durée du travail effectif.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Des installations sanitaires appropriées seront mises à la disposition du personnel handicapé physiquement.

Article 5.35

Réfectoire

Hygiène et sécurité

Article

En vigueur étendu

Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire de l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Article 5.36

CHSCT

Hygiène et sécurité

Article

En vigueur étendu

a) Obligation de création :

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

b) Formation des membres du CHSCT :

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation et après 4 années, consécutives ou non, d'exercice de leurs mandats d'une formation fixée dans les conditions suivantes :

- 3 jours minimum, si le taux accident du travail applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est inférieur ou égal au taux collectif d'accident du travail applicable au titre de l'exercice considéré ;

- 4 jours minimum, si le taux accident du travail applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est supérieur à ce taux collectif mais inférieur à 1,5 fois ce taux ;

- 5 jours minimum, si le taux accident du travail applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est équivalent ou supérieur à 1,5 fois le taux collectif applicable.

Ce congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

La formation s'impute sur le temps de travail et est rémunérée comme telle au taux normal.

Article 5.37

Commission nationale d'hygiène et de sécurité

Hygiène et sécurité

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commune à toutes les organisations.

La commission est composée de deux collèges :

- un collège employeurs comprenant 4 représentants ;

- un collège salariés comprenant 4 représentants, désignés par les organisations signataires.

Siégeront en outre au sein de cette commission un inspecteur de la caisse régionale d'assurance maladie, un inspecteur du travail, un représentant de la direction des services vétérinaires.

Titre VI : Suspension du contrat de travail

Article 6.1

Durée des congés payés

Article

En vigueur étendu

La durée de congé normale est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos légal des femmes en couche et les périodes, d'une durée ininterrompue, et limitée à un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ;

- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 2 mois ;

- les absences pour période militaire de réserve obligatoire, les périodes de chômage partiel, les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé d'éducation ouvrière, ou de formation professionnelle continue, ou congés de formation de cadres et d'animateurs de mouvements de jeunesse.

Sont considérés comme ouvrables, pour la détermination du congé payé, tous les jours qui ne sont pas fériés, ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient, ou non, des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

Article 6.2

Congés supplémentaires des mères de famille

Article

En vigueur étendu

Les salariées mères de famille, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou à un seul si la durée du congé normal n'excède pas 6 jours ouvrables.

Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer de sa mère, et qui est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 6.3

Congés des jeunes travailleurs

Article

En vigueur étendu

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 6.4

Modalités d'octroi du congé payé

Article

En vigueur étendu

La période des congés payés est fixée du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Toutefois, trois semaines au moins de congé annuel doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre, la cinquième semaine devant être prise en dehors de cette période.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement par fermeture d'établissement, ou par roulement.

1. - Fermeture de l'établissement

La direction consulte préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis des délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er avril, doit comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforce d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé est inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficient des dispositions réglementaires sur le chômage partiel.

2. - Congés par roulement

Le congé payé peut être accordé par roulement individuel, ou par service.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis des délégués du personnel, et compte tenu :

- de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;

- de la période de congés de l'année précédente.

Article 6.5

Fractionnement du congé payé

Article

En vigueur étendu

Avec l'accord de l'employeur et du salarié, le congé payé peut être fractionné.

Lorsque le congé est ainsi fractionné, et qu'une partie en est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué 2 jours supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à 6 jours ouvrables, et un jour supplémentaire si le congé est pris entre 3 et 5 jours ouvrables (sous réserve des dispositions de l'article 3 de l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

La cinquième semaine de congé ne donne pas lieu à l'obtention de jours supplémentaires.

Article 6.6

Indemnité de congés payés

Article

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence 1er juin - 31 mai, à l'exception des primes et gratifications allouées sans réduction au titre de l'absence pour congé, les absences assimilées à du temps de travail effectif devant alors donner lieu à reconstitution éventuelle du salaire qui aurait été perçu durant ces absences ;
- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la durée de son congé, référence étant alors faite à la période de paye précédant immédiatement le départ en congé.

C'est le montant le plus favorable au salarié qui doit être retenu.

L'indemnité due au titre des congés supplémentaires est calculée au prorata de celle versée au titre du congé normal, lorsque c'est la règle du dixième qui a été retenue.

Article 6.7

Indemnité compensatrice de congés payés

Article

En vigueur étendu

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il a droit doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. En cas de licenciement, elle est due, sauf si celui-ci est provoqué par une faute lourde qui n'affecte cependant que la période de référence en cours.

Elle est calculée dans les conditions précisées ci-dessus compte tenu des jours de congés payés restant dus. Le préavis non exécuté ouvre droit aux congés payés restant dus.

Article 6.8

Congés payés et maladie

Article

En vigueur étendu

Le salarié absent pour maladie, ou accident, à la date prévue pour son départ en congé, ou dont le congé est interrompu pour une telle cause, perçoit à son retour de maladie, s'il a lieu après le 31 octobre, une indemnité compensatrice pour les jours de congés payés dont il n'a pu bénéficier. Cela, sans préjudice de son droit aux indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité compensatrice de congés payés ne peut se cumuler avec les indemnités complémentaires de celles de la sécurité sociale, versées par l'employeur en cas d'arrêt pour maladie ou accident, et suivant les dispositions figurant aux annexes de la présente convention.

Néanmoins, il pourra être décidé, sur demande du salarié, le report des congés à une date ultérieure en accord avec l'employeur.

Article 6.9

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article

En vigueur étendu

Tout salarié a droit, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel de :

- 4 jours pour son mariage ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant.

En outre, il est accordé aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- 3 jours maximum pour la présélection militaire en vue de l'exécution du service national.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 6.10

Absences fortuites

Article

En vigueur étendu

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave, dûment justifié et porté à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 2 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Tout salarié peut bénéficier, après avoir fourni les justificatifs nécessaires, d'autorisations d'absences non rémunérées si sa présence est nécessaire pour soigner une personne à charge gravement malade.

Article 6.11

Service national

Article

En vigueur étendu

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national actif, du service préparatoire ou des périodes de rappel obligatoires est réglé par les articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national doit en avvertir par lettre recommandée, avec accusé de réception, son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 6.12

Préparation militaire et rappel sous les drapeaux

Article

En vigueur étendu

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 6.13

Absence pour maladie ou accident

Maladie -Accident

Article

En vigueur étendu

L'employeur doit être averti par tous moyens dans les 48 heures et recevoir justification dans les 3 jours de toute absence pour maladie ou accident.

Les mêmes dispositions s'appliquent lors de la prolongation de l'absence pour maladie ou accident.

Toute inobservation par le salarié de cette obligation d'information constitue un comportement fautif susceptible d'être sanctionné.

Article 6.14

Protection en cas d'absence pour maladie ou accident

Maladie -Accident

Article

En vigueur étendu

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'effectue conformément aux dispositions légales.

En dehors de ces cas, les absences pour maladie ou accident, y compris de trajet, peuvent constituer une cause de licenciement s'il est établi qu'elles ont pour conséquence la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent pour assurer la bonne marche de celle-ci, si l'absence se prolonge au-delà des délais suivants :

- 3 mois pour le personnel ayant entre 1 et 3 ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Dans le cas où le salarié viendrait à être absent, deux ou plusieurs fois, pour cause de maladie ou d'accident de trajet au cours d'une même année civile, la garantie de 3 ou 6 mois restera limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Au-delà des délais de 3 mois ou 6 mois définis ci-dessus, l'employeur peut, par lettre recommandée, mettre le salarié en demeure de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé ne reprend pas son travail dans le délai, l'employeur peut engager la procédure légale de licenciement.

Article 6.15

Protection du salarié inapte

Maladie -Accident

Article

En vigueur étendu

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des

tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de poste de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Les mêmes obligations s'imposent à l'employeur lorsque à la suite des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévues à l'article L. 122-32-1 du code du travail, le médecin du travail déclare le salarié inapte soit à reprendre son ancien emploi, soit à tout emploi dans l'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi compatible, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

Article 6.16

Indemnités de maladie ou d'accident

Maladie -Accident

Article

En vigueur étendu

Conditions de l'indemnisation

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 3 jours de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

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

Durée et montant de l'indemnisation

Les salariés malades ou accidentés qui remplissent les conditions déterminées ci-dessus percevront :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler ;
- et pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers (66 %) de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 8e jour dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

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

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

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 6.17

Etat de grossesse

Maternité et adoption

Article

En vigueur étendu

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve de l'article suivant, prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Article 6.18

Affectation temporaire d'emploi

Maternité et adoption

Article

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. La femme est alors réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait avant son affectation.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Article 6.19

Suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption

Maternité et adoption

Article

En vigueur étendu

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Durée de la suspension pour maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 24 semaines en cas de naissance de plus de 2 enfants, et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de 2 enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines ; la période de 22 semaines postérieures à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 (L. 512-3 et s., et L. 521-2) du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables. La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieures à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des 16, des 26, des 34 ou des 46 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Durée de la suspension pour adoption

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6.20

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption

Maternité et adoption

Article

En vigueur étendu

Rupture à l'initiative de l'employeur

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- en état de grossesse médicalement constatée ;

- ni pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur pourra résilier le contrat s'il justifie :

- d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;

- ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat de travail.

Cette résiliation ne pourra prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Rupture à l'initiative de la femme

Les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité, ou d'adoption, ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Elle peut, dans les 12 mois suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article 6.21

Congé parental

Maternité et adoption

Article

En vigueur étendu

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à " temps partiel ", il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à " temps partiel ", soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion de prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

A l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2 du code du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Titre VII : Rupture du contrat de travail

Article 7.1

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption

Article

En vigueur étendu

En cas de rupture après la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée, sauf dans les cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis dû par l'employeur ou la salariée est ainsi fixée :

Cas de démission de salarié

Ouvriers et employés :

- avant 2 ans d'ancienneté : 2 semaines ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1 mois.

Agent de maîtrise : 2 mois.

Cadres : 3 mois.

Cas de licenciement

Ouvriers et employés :

- avant 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Agent de maîtrise : 2 mois.

Cadres : 3 mois.

Les parties peuvent s'entendre sur une dispense totale ou partielle du préavis.

La partie qui n'observe pas le préavis dont elle est redevable versera à l'autre partie une indemnité correspondant à la rémunération calculée sur la base du salaire effectif de la période de préavis non accompli, déduction faite des heures de recherche d'emploi.

Article 7.2

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis

Article

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 2 heures par jour, dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est de 1 mois ;
- 60 heures si le préavis est de 2 mois ;
- 75 heures si le préavis est de 3 mois.

Ces heures d'absence sont rémunérées en cas de licenciement.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Les heures d'absence peuvent être regroupées selon les modalités fixées par accord entre le salarié et l'employeur.

Les périodes d'absence pour recherche d'emploi, même rémunérées, ne sont pas assimilées à des temps de travail effectif.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut prétendre bénéficier des heures pour recherche d'emploi.

Article 7.3

Procédure

Article

En vigueur étendu

Tout salarié qui est susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, hormis l'avertissement, doit être convoqué à un entretien préalable. Il pourra s'y présenter accompagné d'un membre du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

Toutefois, si la sanction envisagée est le licenciement et en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, choisi sur la liste établie conformément aux dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. L'employeur notifiera sa décision à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la sanction consiste en un licenciement, la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Article 7.4

Indemnité de licenciement

Article

En vigueur étendu

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement.
(1)

Cette indemnité est calculée comme suit :

moins de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

à partir de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, plus 1 / 3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération, à l'occasion d'une nouvelle rupture, sera celle retenue à la date de réembauchage.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité correspond à 1 / 3 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 3 derniers mois.

Toutefois, si cela est plus favorable au salarié, le salaire à prendre en considération correspond au 1 / 12 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois.

Toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant la période de calcul retenue ne doit alors être prise en considération que pro rata temporis.

(1) Le premier alinéa de l'article 7-4 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant droit, lorsqu'il est licencié, et sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement dès lors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

(Arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

Article 7.5

Ralentissement de l'activité économique-Procédures et démarches

Article

En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction doit, au préalable, en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel sont consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture. Avant de procéder à un licenciement économique, toutes les autres solutions seront étudiées.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique portera à la connaissance des services du travail et de la main-d'oeuvre compétents les informations adressées aux représentants du personnel.

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif économique, si un choix doit intervenir entre plusieurs salariés, un ordre de préférence sera établi en fonction des critères suivants.

Il sera attribué à chaque salarié :

1. Un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par enfant à charge au titre des charges de famille avec un point supplémentaire pour les parents isolés ;
2. Un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par période complète de 2 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
3. Un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par période complète de 10 ans, à compter de l'âge de 20 ans et jusqu'à 50 ans, puis un point supplémentaire par période complète de 5 ans au-delà de cet âge ;
4. Un nombre de points allant de 1 à 15 évalué par l'employeur au titre de la valeur professionnelle du salarié.

Les différents points sont additionnés et les licenciements seront effectués pour chaque catégorie de salarié où le choix doit s'établir en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points, sous réserve, à titre exceptionnel, de la situation du salarié qui présente des caractéristiques sociales rendant son insertion

professionnelle particulièrement difficile. En cas d'égalité de points, la personne la plus âgée sera conservée dans l'entreprise.

Les entreprises s'emploient, en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, les services de la main-d'oeuvre et éventuellement les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans la profession, soit ailleurs.

Garanties au personnel

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel à l'intérieur, ou non, de l'entreprise serait rendu plus aisé par une période de formation professionnelle complémentaire, l'employeur facilite, par les mesures appropriées (contacts avec les services de la main-d'oeuvre par l'attribution d'indemnités de reconversion du Fonds national de l'emploi, informations, transports...) l'accès de l'intéressé aux cours ou stages. Il est accordé au salarié concerné, pendant 4 semaines à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le salaire antérieur et les indemnités versées par le Fonds national de l'emploi.

En cas de mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés dont le déclassement n'aura pu être évité bénéficieront du maintien de leur salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement et, au minimum, pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 7.6

Modification de la structure de l'entreprise pour concentration, fusion, modernisation

Article

En vigueur étendu

Lorsque des entreprises concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou d'une fusion entraînant des compressions de personnel, ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions de travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la

convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.

La direction étudie, avec le comité ou les délégués et les représentants des organisations syndicales, les mesures qu'il est possible de prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter les établissements concernés, tant au niveau des indemnités auxquelles ils peuvent prétendre qu'au niveau de leur reclassement.

A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages liés à l'ancienneté découlant de la convention collective.

Article 7.7

Départ à la retraite

Article

En vigueur étendu

Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit respecter un préavis tel que fixé à l'article 7.1 en matière de licenciement.

Ce salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite, nonobstant le fait qu'il puisse ou non bénéficier d'une pension à taux plein, déterminée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Article 7.8

Mise à la retraite

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 7 avril 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-39 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

Mise à la retraite. - la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au premier paragraphe de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans).

- l'employeur peut également prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié n'atteignant pas cet âge (salarié âgé de moins de 65 ans) mais ayant atteint l'âge visé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (actuellement 60 ans), qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires ARCCO et/ou AGIRC, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1. La réalisation d'une embauche qui se fera :

- soit par contrat d'apprentissage ;

- soit par contrat de professionnalisation ;

- soit par contrat de travail à durée indéterminée, pour un volume d'heures équivalent à l'horaire de base contractuelle du salarié mis à la retraite. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, avant une période de 2 ans suivant la date d'embauche, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche, sauf cas de rupture pour un motif économique.

Aucune embauche ne sera à réaliser dès lors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en vigueur.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat à durée indéterminée justifié par la mise à la retraite doit être conclu dans un délai de 6 mois avant ou 6 mois après la date de notification de la mise à la retraite.

2. Le salarié ainsi mis à la retraite par décision de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité fixée à l'article 7.4 de la convention collective nationale, majorée de :

- 50 % pour une mise à la retraite à l'âge de 60 ans ;

- 40 % pour une mise à la retraite à l'âge de 61 ans ;

- 30 % pour une mise à la retraite à l'âge de 62 ans ;

- 20 % pour une mise à la retraite à l'âge de 63 ans ;

- 10 % pour une mise à la retraite à l'âge de 64 ans.

Il ne pourra être dérogé au montant de cette indemnité par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Préalablement à cette mise à la retraite, l'employeur devra faire part de son intention en recevant le salarié concerné à un entretien qui devra avoir lieu au moins 6 mois avant la date de notification prévue à cet effet. Au cours de cet entretien, l'employeur présentera au salarié les modalités selon lesquelles sa mise à la retraite est envisagée et recueillera ses observations sur ce projet, afin de prendre sa décision de manière totalement éclairée.

Les mises à la retraite de salariés n'ayant pas atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans) ainsi que les mesures décidées par l'entreprise en contrepartie font l'objet d'un rapport annuel spécial rédigé par l'employeur. Le rapport doit comporter le nom du salarié mis à la retraite, la date de la mise à la retraite, la contrepartie choisie par l'employeur, ainsi que le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée.

Ce rapport est remis au(x) délégué(s) syndical(aux) de l'entreprise et examiné lors de la négociation annuelle obligatoire visée aux articles L. 132-27 et suivants du code du travail.

Ce rapport est examiné en séance par le comité d'entreprise. Dans les entreprises dont l'effectif déterminé selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail est inférieur à 50 salariés, le rapport visé à l'alinéa précédent est examiné lors d'une réunion des délégués du personnel.

Dans les entreprises non dotées de l'une des institutions représentatives du personnel citées ci-avant, le rapport précité est affiché par l'employeur sur le panneau destiné au personnel.

Afin que l'entreprise soit en mesure de faire en toute connaissance de cause la (les) proposition(s) individuelle(s) qui lui semble(nt) appropriée(s), tout salarié est tenu de fournir à la demande de l'employeur, en vue de la préparation de l'entretien précité, un relevé de sa situation individuelle concernant ses droits à pensions de retraite de base et complémentaire. La non-communication par le salarié de ce relevé ne pourra constituer un motif de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, les parties s'engagent à négocier courant 2005 un accord professionnel sur la formation professionnelle dont les dispositions prendront notamment en compte la situation des salariés de 45 ans et plus en ce qui concerne les entretiens professionnels, le bilan de compétences, et le plan de formation dont une part de financement devra leur être réservée.

Article 7.9

Certificat de travail

Article

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, il est remis au salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention : les nom et adresse de l'employeur ; les dates d'entrée et de sortie du salarié ; la nature du ou des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Titre VIII : Conciliation et interprétation

Article 8.1

Commission paritaire de conciliation

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation commune à toutes les organisations liées par la présente convention collective.

La commission sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective. Elle sera obligatoirement saisie des atteintes au respect du principe " à travail égal, salaire égal " qui seraient révélées par l'application de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les différends de tout autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation, à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

En cas de refus de la commission de connaître de ces différends, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente ou à soumettre le différend à la commission de conciliation instituée par branche dans le cadre d'avenants professionnels éventuels.

Composition de la commission

La commission nationale paritaire de conciliation est composée de 2 collèges :

- un collège Salariés comprenant 2 représentants, dont un titulaire et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;

- un collège Employeurs d'un même nombre total de représentants titulaires et suppléants.

Nul salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de l'UNACOC.

Mise en oeuvre de la procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre expose succinctement le différend. Copie en est jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 7 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de spécialistes et entendre toute personne qu'elle juge bon. Elle peut, en tant que de besoin, faire effectuer toute enquête.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire du jour qui suit son dépôt à la direction départementale du travail.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

La présidence est assurée alternativement pour une durée d'une année par les représentants des organisations de salariés et d'employeurs signataires.

Article 8.2

Commission paritaire d'interprétation

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective instituent une commission paritaire d'interprétation dont le siège est situé au secrétariat de l'Union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille.

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Composition de la commission

La commission paritaire d'interprétation est composée de 2 collèges :

- un collège Salariés comprenant 2 représentants, dont un titulaire et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un collège Employeurs d'un même nombre total de représentants titulaires et suppléants.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la présente convention collective.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Mise en oeuvre de la procédure d'interprétation

L'Union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention collective par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataires, devra réunir la commission dans un délai maximum d'un mois.

La commission paritaire d'interprétation pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Article 8.3

Participation aux commissions paritaires

Article

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de

personnes fixé d'un commun accord. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail et les frais de déplacement indispensable, fixés d'un commun accord, seront remboursés.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions paritaires de conciliation et d'interprétation prévues par la convention collective.

Nouveau Titre VIII : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 8.1

Composition, missions et fonctionnement de la commission permanente de négociation et de révision

En vigueur non étendu

8.1.1 Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

- de quatre représentants au maximum pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche (permanent de l'organisation compris) ;
- d'un nombre de représentants de l'organisation patronale représentative dans la branche, égal au maximum, au nombre total maximal de l'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentants, au cours d'une réunion, ne modifie la composition de l'autre collègue.

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNI.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur qui est le président de la commission sociale du SNIPO.

8.1.2 Missions

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des œufs et industries des œufs.

Elle assure, en outre, le suivi des régimes de prévoyance et de frais de santé collectifs.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

Pour ce faire, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des œufs doivent transmettre à la CPPNI de branche, leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale suivante : snipo@snipo.com ou SNIPO, 7, rue du faubourg Poissonnière, 75009 Paris.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

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

La commission paritaire permanente de négociation peut également exercer par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

8.1.3 Domaines pour lesquels l'accord de branche conserve une prédominance

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche dans les domaines suivants, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- salaires minima hiérarchiques conventionnels ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire (art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
- régime des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail) ;
- une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans pour un accord d'aménagement pluriannuel du temps de travail (art. L. 3121-44 du code du travail) ;
- la qualification de travailleur de nuit (art. L. 3122-16 du code du travail) ;
- temps partiel (art. L. 3123-19 al. 1, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail) ;
- mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats temporaires énoncés aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;
- mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- niveau de rémunération minimale du salarié objet d'un portage salarié, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont

applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Il est précisé que la notion d'équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Enfin, il est rappelé qu'en application de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées, ci-dessus, aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. Par contre, en l'absence d'accord d'entreprise sur une matière donnée, c'est la convention de branche qui s'applique.

8.1.4 Fonctionnement

Participation de salariés aux commissions paritaires

Chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire, qui comprend le temps de déplacement, ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions. Par ailleurs, ce temps de déplacement est payé comme temps de travail lorsqu'il s'inscrit dans les horaires de travail du salarié.

Indemnisations

La prise en charge des frais consécutifs aux réunions de la CPPNI est assurée conformément aux règles suivantes :

Ces remboursements concernent les frais de transport et de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires décidées d'un commun accord entre les parties. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production des justificatifs correspondants, dans les limites suivantes :

- train : prix du billet SNCF aller/ retour en seconde classe.
- véhicule : indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour réellement effectué (domicile, entreprise) calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal.
- repas : montant de 25 € par repas.

Article 8.2

Mission de négociation (commission paritaire permanente de négociation)

En vigueur non étendu

8.2.1 Missions et attributions

Dans ce cadre, la commission siège en « commission permanente de négociation » et a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œufs.

8.2.2 Réunions

Périodicité et calendrier des négociations

La commission paritaire permanente de négociation se réunit autant que de besoin et au minimum trois fois par an en vue des négociations de branche.

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes de l'organisation patronale et des organisations syndicales représentatives dans la branche et de la périodicité des négociations obligatoires.

Convocation

La présidence assure la convocation par tout moyen des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles. La fixation ou le rappel de la date de la prochaine réunion de la commission et de son ordre du jour vaut convocation, un simple rappel pouvant ensuite être envoyé aux membres.

Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu de la commission paritaire est élaboré par la présidence.

Ce projet est adressé aux organisations syndicales lors de la convocation ou de la confirmation de date, pour la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

Article 8.3

Mission d'interprétation (commission paritaire permanente d'interprétation)

En vigueur non étendu

La CPPNI a une mission d'interprétation et dans ce cadre, examine les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective et de ses annexes.

Le siège de la commission nationale d'interprétation est fixé (adresse du SNIPO)

Les services de l'organisation patronale assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des réunions de la commission sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris dans le collège « Employeur » et dans le collège « Salariés ».

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie de la convention ou de ses annexes ou accords.

La saisine de la commission est à adresser au siège du secrétariat.

Le dossier de demande de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente dans les 2 mois qui suivent la demande de convocation, à laquelle seront joints les dossiers concernés.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de ce fait, renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

Article 8.4

Mission de conciliation

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de maintenir une commission nationale paritaire de conciliation commune à toutes les organisations liées par la présente convention collective.

Sa composition est la même que celle de la commission d'interprétation.

La commission de conciliation a pour mission de rechercher amiablement une solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une des organisations représentatives.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai de 1 mois qui suivra la demande de convocation.

La commission peut si elle le souhaite, entendre les parties, ensemble ou séparément.

En cas de position commune, la commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal comportant ses propositions, qui sera communiqué aux parties.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué également aux parties.

Nul salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion de la commission ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du SNIPO.

Article 8.5

Protection des salariés membres de la CPPNI

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective des œufs et membres de la CPPNI bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la commission susvisée.

Titre IX : Négociations

Article 9.1

Négociation d'entreprise

Article

En vigueur étendu

S'il est, dans l'entreprise, constitué une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de sécurité sociale, exonérés partiellement ou totalement des cotisations d'allocations familiales, des nombres de contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaires, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Cette négociation peut en outre, éventuellement, porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Article 9.2

Négociation dans la branche professionnelle

Article

En vigueur étendu

Au moins une fois par an, la partie patronale remet aux organisations de salariés un rapport écrit sur la situation économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle, ainsi que sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe.

Ledit rapport est adressé aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Titre X : Dispositions finales

Article

En vigueur étendu

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 10.1

Dépôt de la convention collective

Article

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail. Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10.2

Adhésion ultérieure

Article

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion soit à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, où le dépôt de l'accord aura été effectué, soit à la direction des relations du travail au ministère du travail à Paris.

Article 10.3

Extension

Article

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 14 novembre 1982.