

# **Convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980.**

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 24 du 23 mai 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements dont l'activité ressort aux chapitres suivants de la nomenclature d'activités et produits établie par l'INSEE :

57-01 Commerce de gros des matières premières agricoles mais uniquement pour le commerce de gros de céréales, aliments pour le bétail, pailles et fourrages, engrais et pommes de terre et légumes en gros mais pour ces derniers uniquement pour les échalottes, aulx et oignons.

57-11 Commerce de gros spécialisés en produits alimentaires mais uniquement pour le commerce de gros de légumes secs.

39-08 Fabrication d'aliments pour animaux mais uniquement pour la production de luzernes déshydratées.

Les numéros de l'INSEE sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, activités de prestations de service, de commerces de détail, de production, de commercialisation ou de transformation d'articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment chiffre d'affaires et salaires versés au titre de telle ou telle fonction économique.

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 23 octobre 1996 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 97-18.

La présente convention collective règle sur l'ensemble du territoire national et des départements d'outre-mer les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements dont l'activité relève des entreprises de négoce agricole et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Les activités concernées sont les suivantes :

- commerce de gros : elles s'entendent pour les produits et services à destination ou en provenance des exploitations agricoles et portent exclusivement sur :

1. Engrais, produits phytosanitaires, aliments du bétail ;

2. Céréales, oléagineux, protéagineux ;

3. Echalotes, aulx, oignons ;

4. Pailles et fourrages ;

5. Légumes secs ;

6. Pommes de terre et plants ;

- industrie : fabrication d'aliments pour animaux mais uniquement pour les productions de luzernes déshydratées.

Pour les entreprises qui exercent de multiples activités dont certaines ne relèvent pas du présent champ d'application, la présente convention s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée par le chiffre d'affaires.

Les codes NAF-NAP auxquels il peut être fait référence, à titre indicatif, sont les suivants : 512 A, 513 A, 515 L, 157 A, 156 B.

## **Durée de la convention**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter du 1er juillet 1980.

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

## **Révision**

## **Article 3**

En vigueur étendu

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales contractantes, au moins deux mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec accusé de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois, au plus tard, après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels qui peuvent se faire à tout moment sur demande d'une des organisations, adressée par pli recommandé à chacune des autres organisations contractantes. Dans ce cas, la commission mixte nationale se réunira dans un délai maximum d'un mois.

## **Dénonciation**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque organisation signataire trois mois avant la date de son expiration.

La partie ou les parties contractantes qui dénoncent la présente convention totalement ou partiellement s'engagent, à la demande des autres parties, à la négociation d'une nouvelle convention ou de la partie de la convention dénoncée dans un délai d'un mois, à partir de la date de la dénonciation.

Un délai maximum de trente-six mois est prévu pour mener à bien ces nouvelles négociations pendant lesquelles la présente convention restera en vigueur.

Toutefois, en cas de dénonciation totale ou partielle par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

## **Avantages acquis**

## **Article 5**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément à la loi du 11 février 1950.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

## **Titre II : Liberté syndicale**

### **Droit syndical**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues par le chapitre II, titre Ier, du livre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises et par les textes subséquents.

### **Délégués syndicaux**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

1. Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales ou mandatés par elles dans des organismes à caractère officiel obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins quatre jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à caractère officiel.
2. Toutefois, ces autorisations non imputables sur les congés payés ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.
3. Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention ou pour assister aux réunions de conciliation réglementaires.
4. Les réunions tant de commissions paritaires que de conciliation ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.
5. Chaque fois que des salariés seront appelés à participer à de telles réunions décidées entre les organisations signataires, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée et frais) il conviendra de faciliter cette participation.

6. La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise pendant les temps et sur les lieux de travail.

7. La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre pendant les temps et sur les lieux de travail.

8. Des panneaux d'affichage distincts seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales signataires de la présente convention. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

9. Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

10. Le syndicat ou la section syndicale utilise un local aménagé, mis à disposition par l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des délégués du comité d'entreprise. Les chefs d'entreprise accorderont des facilités pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

11. Le délégué syndical a toute liberté pour se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans la limite du crédit d'heures qui lui est accordé ; ses obligations, de ce chef, à l'égard de son employeur sont celles des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

12. Chaque syndicat ou section syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (conformément à l'article 7 de la loi du 27 décembre 1978).

13. Un crédit d'heures est attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions, à savoir :

- six heures par mois pour les entreprises de 50 à 149 salariés ;

- dix heures par mois pour les entreprises de 150 à 300 salariés ;

- quinze heures par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

14. Dans les établissements de plus de 500 salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant dont le nom sera également porté à la connaissance du chef d'entreprise en même temps que celui du titulaire. Ce suppléant bénéficiera de la même protection que le délégué syndical. Le délégué syndical pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

15. Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

16. Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux est fixé par établissement selon les critères d'effectifs définis à l'article 412-2 du code du travail.

17. Dans les entreprises de moins de 250 salariés et dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, pendant une période qui ne peut excéder un an, il sera accordé une priorité de réembauchage pendant six mois à partir du jour où il sera fait une demande de réembauchage. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu, l'intéressé recevra une somme forfaitaire égale à 5 p. 100 de son salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence.

18. Dans les entreprises de 250 salariés au moins, le salarié appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale verra son contrat de travail suspendu pendant une période qui ne peut excéder trois ans et sera réintégré dans l'entreprise et dans le même emploi s'il en fait la demande trois mois avant le terme de la période précitée.

## **Congés éducation**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi du 3 juillet 1957 aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou la formation syndicale.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

## **Panneaux d'affichage.**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage distincts seront spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles ou interprofessionnelles se rapportant à leur mission.

Ces informations seront communiquées simultanément à la direction.

## **Titre III : Délégués du personnel**

### **Représentation du personnel.**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

### **Nombre de délégués**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 50 salariés ;
- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 51 à 100 salariés ;
- cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 101 à 250 salariés ;
- sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 251 à 500 salariés ;
- neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 501 à 1 000 salariés ;
- et, au-dessus de 1 000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche de 500.

### **Electeurs, éligibles**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du 2 février 1852, modifiés par la loi n° 55-328 du 30 mars 1955.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, sachant s'exprimer en français et à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois.

L'inspecteur du travail peut après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif, le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 28 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période d'un an et sont rééligibles.

## **Collèges électoraux**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

Le personnel des établissements, sauf accord intérieur entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges :

1° Ouvriers et employés ;

2° Cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

## **Organisation des élections**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Les organisations syndicales les plus représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes des candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les listes des candidats au premier tour sont dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par celle du 7 juillet 1947 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date de l'élection.

L'organisation des élections doit obligatoirement faire l'objet d'un protocole d'accord conclu entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales intéressées. Celui-ci arrête :

- la date et les heures de scrutin, étant entendu que celui-ci a lieu pendant les heures de travail ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel à représenter.

Dans le cas où la conclusion de ce protocole s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de ces répartitions.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle est annoncée au moins quinze jours à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivants l'affichage.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date de scrutin), pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales par collèges ;

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

4° Listes des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

## **Bureau de vote**

### **Article 16**

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 que voix consultative ; chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

## **Modalités de vote**

### **Article 17**

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 (remplacement d'un nom par un autre), ainsi que 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, notamment pour un déplacement de service ou en cas de maladie.

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.

## **Contestations**

### **Article 18**

En vigueur étendu

Il est procédé à des votes séparés pour les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai 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 de voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

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 des 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 par l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus 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 également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

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. Le dépouillement des voix 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. 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.

## **Durée du mandat**

### **Article 19**

En vigueur étendu

En cours de mandat, les fonctions du 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 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.

## **Remplacement**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions pour l'une des raisons rappelées à l'article 19 ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège électoral ; il est désigné par l'ordre des critères suivants :

- appartenance syndicale ;
  
- nombre de voix obtenues ;
  
- catégorie professionnelle à représenter.

Le délégué suppléant devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

## **Attributions des délégués**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et de classification professionnelle, du code de travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La direction avise les délégués du personnel intéressés de la venue de l'inspecteur du travail dans l'établissement, lorsque celle-ci est motivée par des observations ou réclamations transmises à l'inspecteur par un ou plusieurs délégués.

## **Réalisations sociales**

### **Article 22**

En vigueur étendu

Dans un établissement de moins de cinquante salariés, une dotation égale à 0,6 p. 100 des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale sera mise à la disposition des délégués du personnel pour la gestion conjointe avec l'employeur des réalisations sociales de l'entreprise.

Cette disposition sera applicable dès la signature de la présente convention avec effet rétroactif à compter de la date du 1er juillet 1979.

## **Réception des délégués**

### **Article 23**

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.

Dans ses entretiens avec la direction, un délégué titulaire peut toujours se faire accompagner par un autre délégué titulaire ou suppléant. En outre, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale, extérieur à l'établissement. Dans cette dernière éventualité, les délégués devront en avertir 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 ; cette note est transcrite par les soins des délégués, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

## **Heures de délégation**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

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 quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en principe à l'intérieur de l'entreprise.

Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur dans le cadre de leur mission.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire.

Le temps passé aux réunions avec le chef d'entreprise ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

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 de son déplacement de sorte que son remplacement puisse être assuré.

## **Local**

### **Article 25**

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.

Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

## **Licenciement**

### **Article 26**

En vigueur étendu

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

Dans le cas où il n'y a pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, pourront demander à être reçus d'urgence par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Si par suite de la décision du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail, le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Les garanties énoncées au présent article sont accordées aux candidats aux élections dès le dépôt des candidatures (le cachet de la poste porté sur la lettre recommandée faisant foi) et pendant six mois en cas de non-élection, ainsi qu'aux anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

## **Titre IV : Comités d'entreprise**

### **Institution du comité d'entreprise**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Il est également constitué un comité d'entreprise dans les entreprises groupant moins de cinquante salariés, mais ayant au total plus de cinquante salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions de la présente convention, prise en application, notamment, de l'article 23 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifié.

### **Composition du comité**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

a) Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant, président, et des représentants du personnel au nombre de :

Entreprises de 50 à 75 salariés

titulaires : 3

suppléants : 3

Entreprises de 76 à 100 salariés

titulaires : 4

suppléants : 4

Entreprises de 101 à 500 salariés

titulaires : 5

suppléants : 5

Entreprises de 501 à 1 000 salariés

titulaires : 6

suppléants : 6

Entreprises de 1 001 à 2 000 salariés

titulaires : 7

suppléants : 7

Entreprises de 2 001 à 4 000 salariés

titulaires : 8

suppléants : 8

Entreprises de 4 001 à 7 000 salariés

titulaires : 9

suppléants : 9

Entreprises de 7 001 à 10 000 salariés

titulaires : 10

suppléants : 10

Entreprises de Plus de 10 000 salariés

titulaires : 11

suppléants : 11

Le mandat des membres du comité d'entreprise est de deux ans, avec possibilité de renouvellement.

b) Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas fait l'objet d'une condamnation frappant d'incapacité électorale.

c) Sont éligibles, à l'exception des proches parents ou alliés de l'employeur, les salariés âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, sachant s'exprimer en français, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois et qu'ils n'aient pas été déchus de leurs fonctions syndicales.

d) Le scrutin est le scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

e) Collèges électoraux. - Deux collèges électoraux sont prévus :

- ouvriers et employés ;

- cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, un siège de titulaire doit être obligatoirement réservé aux cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à vingt-cinq lors de la création d'un comité ou de son renouvellement, un troisième collège sera institué pour les cadres.

f) Modalités de scrutin. - En cas de renouvellement, les listes de candidats doivent être établies un mois avant l'expiration des mandats et l'élection doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède cette date.

L'organisation du vote est à la charge de l'employeur.

Les résultats du premier tour de scrutin ne sont valables que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Si un deuxième tour est nécessaire, il doit avoir lieu dans un délai maximum de quinze jours, les électeurs ayant la possibilité de voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

En cas de contestations électorales :

En matière de droit électoral, un recours pourra être intenté devant le tribunal d'instance dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale.

Quant à la régularité de l'élection, le recours doit être intenté devant le tribunal d'instance dans les quinze jours qui suivent l'élection.

g) Conditions d'exercice du mandat des comités d'entreprise. - Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent au maximum, sauf circonstances exceptionnelles, de vingt heures payées par mois pour exercer leurs fonctions ; le temps passé aux séances n'est pas pris sur ce crédit.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise sont payés pour le temps passé aux séances du comité.

En outre, dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent au maximum, sauf circonstances exceptionnelles, de vingt heures payées par mois pour exercer leurs fonctions.

h) Protection légale. - Tout licenciement envisagé d'un représentant du personnel doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord du comité, le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Cette procédure est applicable au licenciement des :

- membres du comité d'entreprise titulaires ou suppléants, représentants syndicaux au comité d'entreprise ;

- anciens membres du comité d'entreprise pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;

- anciens représentants syndicaux au comité d'entreprise qui, désignés depuis deux ans ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;

- candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures et pendant une durée de trois mois.

## **Comité d'établissement**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, il sera créé dans chaque établissement comptant au moins cinquante salariés, un comité d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux du comité d'entreprise, avec sur le plan de l'établissement les mêmes attributions.

## **Attributions d'ordre social**

## **Article 30**

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1 p. 100 sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Le comité assure le contrôle et participe à la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

## **Attributions d'ordre économique**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues.

b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée.

c) Il 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. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Au cours de chaque trimestre, le président communique au comité d'entreprise ou d'établissement des informations sur l'exécution des programmes et l'évolution des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux, émis par le comité.

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant.

Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissions aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

Dans les ressorts de cour d'appel où il n'existe pas de tableau de l'ordre, l'expert comptable est choisi sur une liste établie par arrêté du ministère des affaires sociales et du garde des sceaux, ministre de la justice, sur la proposition du procureur général.

L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon le cas.

e) Secret professionnel. - Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et aux méthodes de commercialisation propres à l'entreprise.

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.

## **Fonctionnement**

### **Article 32**

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.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur la convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. 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 quatre 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 voix.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la majorité au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

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

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. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel, la documentation et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

## **Commissions**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

## **Indemnisation**

### **Article 34**

En vigueur étendu

1. Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

2. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce, en principe, à l'intérieur de l'entreprise ; toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans le cadre de leur mission. Ils ne peuvent en aucun cas recevoir pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

3. Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 4 de l'article 30 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit, pour les membres titulaires, des vingt heures prévues au premier alinéa.

4. En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article 28 (§ g, alinéa 3), le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des vingt heures qui leur sont accordées.

5. Le temps passé par un délégué suppléant au 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 séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

## **Comité central d'entreprise**

### **Article 35**

En vigueur étendu

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissement, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont régis par l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, complété par la loi du 18 juin 1966.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. Lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical auprès d'un comité d'établissement, le temps passé aux séances n'est pas déduit du temps dont il peut disposer au titre de l'article 7.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois, sur convocation du président en accord avec le secrétaire.

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.

Tous les participants au comité central de l'entreprise sont, s'il y a lieu, remboursés des frais de déplacement nécessités par leur assistance aux réunions.

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

# **Règlement intérieur**

## **Article 36**

En vigueur étendu

Le comité établit son règlement intérieur qui notamment énumère les oeuvres sociales auxquelles le comité coopère et dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 30.

## **Financement**

### **Article 37**

En vigueur étendu

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " assurant des ressources stables aux comités d'entreprise " n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,60 % du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Cette disposition sera applicable dès la signature de la présente convention avec effet rétroactif à compter de la date du 1er juillet 1979.

# Titre V : Contrat de travail

## Embauchage et période d'essai

### Article 38

En vigueur étendu

1. Les employeurs feront connaître leur besoin de personnel aux services de l'antenne de l'Agence nationale pour l'emploi concernée.

Ils se réservent le droit de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

2. Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise fera appel en priorité aux salariés à temps partiel de l'entreprise et il informera par voie d'affiche le personnel des catégories professionnelles pour lesquelles des postes sont vacants.

3. Un registre d'entrée et de sortie du personnel sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

4. Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement portant référence à la présente convention et dans lequel seront précisés : le titre de l'intéressé, son emploi, son coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférent à sa qualité professionnelle.

5. Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire dans les conditions fixées par le décret du 13 juin 1969, relatif à l'organisation des services médicaux du travail.

6. L'embauchage des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai qui se déroule dans les conditions suivantes :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- trois mois pour les ingénieurs et les cadres.

7. Des périodes d'essai plus longues ou leur renouvellement pourront être décidés. Toutefois, celles-ci ne pourront être renouvelées plus d'une fois.

8. Pendant l'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

9. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire correspondant dans l'entreprise au salaire minimum réel d'embauchage de sa catégorie.

## **Classification hiérarchique et salaires**

### **Article 38 BIS**

En vigueur étendu

La classification hiérarchique et les salaires correspondants font l'objet respectivement des annexes I et II de la présente convention.

## **Rupture du contrat de travail et préavis**

### **Article 39**

En vigueur étendu

1. Préavis : en cas de rupture du contrat de travail sauf faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La durée de ce préavis est de :

- un mois pour les ouvriers et employés payés au mois ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- trois mois pour les cadres.

2. Cependant, le préavis ne pourra être inférieur à deux mois pour tout salarié licencié après deux ans de présence effective.

3. En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur ; celle-ci ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé.

Toutefois, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'accepter un emploi avant l'expiration du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé, à condition que la moitié du délai-congé ait été exécutée.

4. Pendant la période du délai-congé, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, à s'absenter à raison de deux heures par jour. Les heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé ou de l'employeur, en accord avec l'autre partie. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 40**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

1. Tout salarié licencié, sauf pour faute grave imputable au salarié, âgé de moins de soixante-cinq ans (ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale et pour les bénéficiaires de la loi du 30 décembre 1975) ou ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit :

- pour une ancienneté inférieure à cinq ans, une indemnité égale à 10 % de son salaire mensuel par année de présence ;

- pour une ancienneté comprise entre cinq et dix ans, une indemnité égale à 15 % de son salaire mensuel par année de présence, et ce pour la tranche de zéro à neuf ans inclus ;

- pour une ancienneté égale ou supérieure à dix ans, une indemnité égale à 15 % de son salaire mensuel par année de présence pour la tranche de zéro à neuf ans inclus, à laquelle s'ajoute une indemnité égale à 25 % de son salaire mensuel pour chacune des années de présence à partir de la dixième année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Toutefois, au-delà de quarante ans d'ancienneté, il sera fait application de l'article 5 de l'accord sur la mensualisation.

2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pour le quart de son montant.

## **Ralentissement de l'activité entraînant des licenciements**

### **Article 41**

En vigueur étendu

En cas de licenciements entraînés par un ralentissement de l'activité, l'ordre de licenciement sera basé, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, sur la prise en considération des trois critères suivants : valeur professionnelle de l'employé, charges familiales, ancienneté dans l'entreprise.

# Personnel saisonnier et occasionnel

## Article 42

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 42 du 13 mai 1997 art. 1 BO conventions collectives 97-30 étendu par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. Pour assurer des tâches saisonnières habituelles à l'entreprise ou des remplacements ainsi que des tâches exceptionnelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier ou occasionnel.

2. Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession, lors de périodes de pointes.

L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure où ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les 2 saisons visées ci-dessus. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

Lors de la première embauche, une période d'essai d'une semaine sera prévue. Pendant cette période, le contrat peut être dénoncé sous réserve d'un délai de prévenance réciproque de 2 jours.

L'employeur doit avertir le salarié 8 jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas atmosphériques devaient perturber le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de 8 jours, se substituant au précédent, pourrait être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficiera au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 40 qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

3. Est considéré comme salarié occasionnel le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise.

L'emploi d'un salarié occasionnel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié occasionnel ; il doit en outre comporter des indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en couches ou d'un salarié exerçant une fonction syndicale dans les conditions prévues par le paragraphe 17 de l'article 7) ;
- s'il s'agit d'un surcroît occasionnel de travail ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée approximative de ceux-ci, durée qui dans ce cas ne doit pas être supérieure à une année.

L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la tâche pour laquelle il a été embauché. Il doit alors respecter un délai de préavis de :

- huit jours lorsque le contrat est d'une durée inférieure à trois mois ;
- quinze jours lorsque le contrat est d'une durée comprise entre trois et six mois ;
- un mois lorsque le contrat est d'une durée comprise entre six et douze mois ;
- deux mois lorsque le contrat est d'une durée supérieure à un an.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions de l'article 40 qui ne sont pas applicables, le salarié occasionnel bénéficie de tous les avantages reconnus par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

4. Les contrats de travail dits " temporaires " et conclus avec des sociétés de travail intérimaire ne sont pas visés par le présent article.

5. La durée du temps de présence dans l'entreprise à prendre en considération pour l'obtention du bénéfice des avantages reconnus par la présente convention collective et telle qu'est prévue au dernier alinéa tant du paragraphe 2 (salariés saisonniers) que du paragraphe 3 (salariés occasionnels) est déterminée en faisant masse de toutes les périodes de travail effectif.

## **Personnel à temps partiel**

### **Article 43**

En vigueur étendu

1. Est considéré comme salarié à temps partiel celui qui est embauché exclusivement à ce titre et occupé d'une manière régulière, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, avec une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire.

2. L'emploi d'un salarié à temps partiel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié à temps partiel et qui fixe ses heures et jours de travail.

3. Le salarié à temps partiel bénéficiera des mêmes avantages dans l'entreprise que les salariés à temps complet au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise ; à qualification et à travail égal, les rémunérations seront identiques.

## **Certificat de travail**

### **Article 44**

En vigueur étendu

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, remettre au salarié un certificat de travail indiquant exclusivement :

- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;

- la nature et la qualification de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

## **Appels sous les drapeaux et périodes militaires**

### **Article 45**

En vigueur étendu

1. L'absence résultant des obligations imposées par le service national ou l'appel sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou le rappel sous les drapeaux à titre quelconque, ne saurait rompre le contrat de travail sous réserve de l'application du paragraphe 3.

2. Lorsqu'il connaît la date de sa libération ou au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre son emploi doit en avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Si l'emploi qu'il occupait est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de la date de sa libération d'un droit de priorité à l'embauchage dans un emploi de même nature que celui qu'il occupait précédemment et qui deviendrait vacant.

4. Si la réintégration est possible, celle-ci doit intervenir dès le mois qui suit la réception de la lettre dans laquelle le salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

5. Les jeunes travailleurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et qui seront appelés à faire une période militaire de présélection, toucheront pendant celle-ci pour trois journées l'intégralité de leur salaire (1).

6. Les réservistes ayant au moins un an de présence dans l'entreprise pendant la durée des périodes militaires auxquelles ils seront appelés, toucheront déduction faite des soldes :

- 100 % de leur rémunération s'ils sont pères de familles ;
- 75 % de leur rémunération s'ils sont mariés ;
- 50 % de leur rémunération s'ils sont célibataires.

(1) Étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

## Départ en retraite

### Article 46

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 30 mars 2004 BO conventions collectives 2004-45 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

1. Le départ à la retraite d'un salarié peut se faire dès l'âge déterminé par l'alinéa 1er de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et dans les conditions dérogatoires fixées par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale.

La mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié peut se faire dès l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Cependant, la mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, âgé de moins de 65 ans (et sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale), ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes portant sur l'emploi, à raison de 1 embauche pour 2 mises à la retraite : (1)

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de même nature, notamment le contrat de professionnalisation mis en place par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 ;
- soit toute autre embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans l'année qui précède le terme du préavis du salarié mis à la retraite ou dans les 6 mois qui suivent la notification de la mise à la retraite.

Ils ne devront pas être rompus par l'employeur avant 2 ans, sinon il devra procéder à une nouvelle embauche dans les 6 mois de l'expiration du contrat de travail en cause. L'obligation sera renouvelée tant qu'une durée

totale de 2 ans ne sera pas écoulee. L'obligation d'embauche s'apprécie au niveau de l'entreprise, même si elle a plusieurs établissements.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite et le salarié qui part volontairement en retraite sont tenus de prévenir l'autre partie concernée au moins 3 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Par ailleurs, la possibilité pour les employeurs de mettre à la retraite un salarié n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans devra également s'accompagner d'une contrepartie formation, en application de la loi du 21 août 2003 ; celle-ci prendra la forme d'une obligation pour les employeurs mettant en retraite des salariés de moins de 65 ans de consacrer au moins 20 % de la contribution légale au plan à la formation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

2. Tout salarié partant à la retraite de sa propre initiative, dès l'âge déterminé par l'alinéa 1er de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et dans les conditions dérogatoires fixées par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, bénéficiera d'une prime de départ à la retraite calculée comme suit :

- le salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans bénéficiera d'une allocation de départ en retraite égale à 5 % de son salaire mensuel par année de présence ;

- le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans bénéficiera d'une allocation de départ en retraite égale à 10 % de son salaire

mensuel par année de présence.

Le salarié mis à la retraite par son employeur percevra une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- le salarié ayant une ancienneté inférieure à 10 ans bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

3. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation prévue ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pour le quart de son montant.

## **Titre VI : Durée du travail**

### **Durée du travail et heures supplémentaires**

#### **Article 47**

En vigueur étendu

1. La durée du travail et la répartition de celui-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Toutefois, pour certaines catégories de personnel, et compte tenu de la spécificité de la profession, des annexes à la présente convention pourront en déterminer les conditions d'application pratique.
3. Les heures effectuées au-delà de la durée de quarante heures sont payées sur la base du taux majoré de :
  - 25 % pour les huit premières heures ;
  - 50% au-delà.

### **Jours fériés**

#### **Article 48**

En vigueur étendu

1. Le chômage des jours fériés n'entraînera aucune réduction des appointements, à condition toutefois que les bénéficiaires aient été présents, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvrable suivant.
2. Indépendamment du 1er mai qui est obligatoirement chômé, neuf jours fériés chômés seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel ou, en l'absence de ces derniers, avec l'ensemble du personnel.
3. Lorsqu'il y aura obligation de travailler un jour férié visé à l'alinéa ci-dessus, le personnel recevra une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire.

### **Travail du dimanche**

#### **Article 49**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

Sous réserve des dispositions relatives aux dérogations au principe du repos hebdomadaire, les conditions de travail du dimanche sont arrêtées comme suit :

1. Tout salarié travaillant habituellement en service posté bénéficie d'une majoration de son salaire de base de 15 % pour les heures effectuées le dimanche ou les jours fériés.
2. On entend par travail en service posté l'organisation dans laquelle l'entreprise ou une partie de l'entreprise fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.
3. Pour les autres salariés, le travail exceptionnel effectué le dimanche donne lieu à une majoration de salaire de 100 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

## Travail de nuit

### Article 50

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 19 du 20 mai 1987 étendu par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 août 1987

1. Tout salarié travaillant habituellement dans un secteur de l'entreprise fonctionnant de jour et de nuit, tous les jours ouvrés, y compris éventuellement le dimanche, bénéficie d'une majoration de son salaire de base de 25 % pour chacune des heures situées entre 22 heures et 6 heures du matin (1).
2. Pour les autres salariés, le travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 et suivants et des articles L. 221-1 et suivants du code du travail.

## Absence pour maladie et accident

### Article 51

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 42 du 13 mai 1997 art. 2 BO conventions collectives 97-30 étendu par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. Les absences occasionnées par incapacité résultant de maladie ou d'accident doivent être, dans les plus courts délais, portées à la connaissance de l'employeur, sauf cas de force majeure dûment établi.
2. En outre, ces absences doivent faire l'objet, dans les 48 heures, d'une justification de l'intéressé à laquelle est jointe un certificat médical indiquant la durée de l'absence. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.
3. Les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsqu'elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée fixée dans les conditions suivantes :

ANCIENNETE dans l'entreprise	MALADIE ET ACCIDENT de la vie courante, y compris l'accident de trajet n'entraînant pas hospitalisation réelle	ACCIDENT DE TRAVAIL maladie professionnelle et accident de trajet entraînant une hospitalisation réelle
Entre 0 et 6 mois		3 mois

Entre 6 et 12 mois	3 mois	6 mois
Entre 1 et 2 ans	6 mois	12 mois
Entre 2 et 5 ans	8 mois	18 mois
Entre 5 et 10 ans	10 mois	22 mois
Plus de 10 ans	12 mois	24 mois

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si, toutefois, tel était le cas, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de l'affecter à un emploi à la mesure de ses aptitudes.

Si l'absence se prolonge au-delà des délais ci-dessus, l'employeur indique à l'intéressé lors d'un entretien préalable ou, en cas d'impossibilité du salarié, par lettre recommandée, l'arrivée à expiration de la garantie d'emploi et les conséquences qui en résultent.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans un délai de 10 jours francs après l'entretien ou l'envoi de ladite lettre, l'employeur, en informant le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peut prendre acte, par lettre recommandée, de la rupture du contrat de travail. L'intéressé bénéficiera alors des garanties offertes en matière de délai-congé et du versement de l'indemnité de licenciement telle qu'elle résulte de l'accord sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978.

Toutefois, lorsque l'absence qui a entraîné la rupture du contrat de travail est due à un accident de travail, à un accident de trajet ayant nécessité une hospitalisation, à une maladie professionnelle ou à une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé bénéficie du versement d'une indemnité spéciale égale :

- au montant qu'aurait atteint, pour la même catégorie et la même ancienneté, l'indemnité compensatrice de délai-congé et l'indemnité de licenciement,

ou, dans le cas où le montant lui serait plus favorable,

- à l'indemnité prévue l'article L. 122-32-6 du code du travail prévoyant le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de 12 mois (24 mois en cas d'accident de travail, d'accident de trajet ayant entraîné une hospitalisation ou de maladie professionnelle) d'un droit de préférence au réembauchage. NOTA : Arrêté du 7 octobre 1997 art. 1 : Le troisième alinéa du point 3 de l'article 51 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 du code du travail ; Les quatrième et cinquième alinéas du point 3 de l'article 51 sont étendus sous réserve des dispositions des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

## Absences fortuites

### Article 52

En vigueur étendu

1. Les absences dues à un cas fortuit sont, dans la mesure du possible, immédiatement portées à la connaissance de l'employeur, et doivent en tout état de cause être signalées dans un délai de vingt-quatre heures.

2. Si le salarié a reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

## **Titre VII : Congés**

### **Congés payés**

#### **Article 53**

En vigueur étendu

1. La période des congés payés doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages de la profession et après consultation du comité d'entreprise, et à défaut, des délégués du personnel.

2. En cas de fractionnement des congés après accord du salarié, une fraction ne peut être inférieure à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période légale rappelée ci-dessus.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période et dans ce cas le salarié aura droit à un complément de :

- deux jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à six ;
- un jour seul, si ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

3. La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de services, continue ou non dans l'entreprise, de deux jours après quinze ans, de trois jours après vingt ans.

4. Les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, et quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, ont la possibilité, si le travail accompli au cours de la période de référence ne leur donne pas droit à un congé de vingt-quatre jours ouvrables, de demander des journées de vacances supplémentaires non rémunérées de telle sorte que la durée totale de leurs congés soit de vingt-quatre jours ouvrables.

5. Les anciens déportés titulaires de la carte délivrée par le ministère des anciens combattants ont droit chaque année à un congé supplémentaire d'une semaine.

### **Congés exceptionnels et payés**

#### **Article 54**

En vigueur étendu

## 1. Congés de naissance

Tout chef de famille a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces trois jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours après la date de la naissance.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

## 2. Congés exceptionnels

A l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels et payés ne donnant pas lieu à récupération seront accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
- mariage d'un ascendant : un jour ouvrable ;
- déménagement du salarié : un jour ouvrable par an ; - décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- décès des parents : deux jours ouvrés ;
- décès des beaux-parents : deux jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de grands-parents : un jour ouvrable ;
- hospitalisation d'un enfant de moins de 18 ans : 1 jour ouvré par an.

# Maladie

## Article 55

En vigueur étendu

1. En cas de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, les appointements continuent à être payés dans les conditions ci-après :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise :

Jusqu'à 1 an

MALADIE-ACCIDENT de la vie courante y compris l'accident de trajet n'entraînant pas d'hospitalisation :

Rien

ACCIDENT de travail, accident de trajet entraînant une hospitalisation, maladie professionnelle :

Du 1er au 75e jour

MONTANT de l'indemnisation (en pourcentage) :

80 tranche A.

ANCIENNETÉ : De 1 à 3 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 15e au 75e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 75e jour

MONTANT : 80 tranche A

ANCIENNETÉ : De 3 à 8 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 8e au 75e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 75e jour

MONTANT : 100

ANCIENNETÉ : De 8 à 13 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 8e au 90e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 90e jour

MONTANT : 100

ANCIENNETÉ : De 13 à 18 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 4e au 105e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 105e jour

MONTANT : 100

ANCIENNETÉ : De 18 à 23 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 4e au 125e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 125e jour

MONTANT : 100

ANCIENNETÉ : De 23 à 28 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 4e au 125e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 125e jour

MONTANT : 100

MALADIE-ACCIDENT : Du 126e au 145e jour

ACCIDENT de travail : Du 126e au 145e jour

MONTANT : 80

ANCIENNETÉ : De 28 à 33 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 4e au 125e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 125e jour

MONTANT : 100

MALADIE-ACCIDENT : Du 126e au 165e jour

ACCIDENT de travail : Du 126e au 165e jour

MONTANT : 80

ANCIENNETÉ : De 33 à 38 ans

MALADIE-ACCIDENT : Du 4e au 125e jour

ACCIDENT de travail : Du 1er au 125e jour

MONTANT : 100

MALADIE-ACCIDENT : Du 126e au 185e jour

ACCIDENT de travail : Du 126e au 185e jour

MONTANT : 80

2. De ces salaires seront déduites les indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale et la caisse de prévoyance à laquelle participe éventuellement l'entreprise.

3. Au cas où les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail se succèdent dans le temps, les délais d'indemnisation prévus au paragraphe I ci-dessus constituent des délais maximaux pendant une période de douze mois suivant le premier arrêt de travail.

## **Maternité**

### **Article 56**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

1. Au moment de l'embauche, la candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son éventuel état de grossesse ; de son côté l'employeur ne peut prétexter de son état pour refuser d'embaucher la candidate ou résilier son contrat de travail au cours de la période d'essai.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, il est interdit de résilier celui-ci lorsque la salariée est :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe 2 ci-après ;
- pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de la période de suspension, sauf pour faute grave imputable à la salariée.

Toutefois, l'interdiction visée ci-dessus est absolue pendant la suspension du contrat de travail.

La protection de la salariée en état de grossesse contre les mutations d'emploi est fixée conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 1975.

## 2. Suspension du contrat de travail

L'intéressée a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE :

ENFANTS A CHARGE AVANT L'ACCOUCHEMENT : 0

Naissances suivantes :

- 1 enfant

Congé prénatal : 6 semaines

Congé postnatal : 10 semaines

Total durée de suspension : 16 semaines

- 2 (jumeaux)

Congé prénatal : 6 semaines

Congé postnatal : 12 semaines

Total durée de suspension : 18 semaines

- 3 (triplés)

Congé prénatal : 6 semaines

Congé postnatal : 22 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

ENFANTS A CHARGE AVANT L'ACCOUCHEMENT : 1

Naissances suivantes :

- 1 enfant

Congé prénatal : 6 semaines

Congé postnatal : 10 semaines

Total durée de suspension : 16 semaines

- 2 (jumeaux)

Congé prénatal : 6 semaines

Congé postnatal : 22 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

- 3 (triplés)

Congé prénatal : 6 semaines

Congé postnatal : 22 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

## ENFANTS A CHARGE AVANT L'ACCOUCHEMENT : 2

Naissances suivantes :

- 1 enfant

Congé prénatal : 8 semaines

Congé postnatal : 18 semaines

Total durée de suspension : 26 semaines

- 2 (jumeaux)

Congé prénatal : 8 semaines

Congé postnatal : 20 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

- 3 (triplés)

Congé prénatal : 8 semaines

Congé postnatal : 20 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

## ENFANTS A CHARGE AVANT L'ACCOUCHEMENT : 3 et PLUS

Naissances suivantes :

- 1 enfant

Congé prénatal : 8 semaines

Congé postnatal : 18 semaines

Total durée de suspension : 26 semaines

- 2 (jumeaux)

Congé prénatal : 8 semaines

Congé postnatal : 20 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

- 3 (triplés)

Congé prénatal : 8 semaines

Congé postnatal : 20 semaines

Total durée de suspension : 28 semaines

Sur production d'un certificat médical, ces délais peuvent être respectivement allongés de deux à quatre semaines.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables en cas d'adoption.

Si la naissance a lieu avant la date présumée de l'accouchement, les périodes de suspension indiquées ne sont pas réduites de ce fait.

Enfin, si l'état du nouveau-né nécessite son hospitalisation jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'intéressée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut prétendre.

### 3. Interdiction d'emploi

L'employeur est tenu de respecter le repos légal obligatoire pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

### 4. Visites prénatales obligatoires

Lorsque le samedi est habituellement travaillé, le temps consacré aux visites prénatales obligatoires ne donnera pas lieu à une réduction de rémunération.

## 5. Résiliation du contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales et à l'expiration de la période de suspension, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi, à condition d'avertir par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, son employeur, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension.

En pareil cas, la femme peut, dans l'année suivant ce terme, 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.

Les mêmes dispositions sont applicables en cas d'adoption.

La possibilité de résiliation du contrat de travail peut être également offerte au père salarié. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

## Congé parental d'éducation

### Article 57

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

Les salariés des entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés et ayant au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance (ou de l'arrivée de l'enfant au foyer s'il s'agit d'une adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans) peuvent bénéficier, à la suite du congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental non rémunéré de deux ans maximum.

La mère qui souhaite bénéficier du droit au congé parental doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé qu'elle entend prendre.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente.

Enfin, la durée du congé parental est passé en compte pour moitié dans l'appréciation de l'ancienneté.

## **Titre VIII : Prime d'ancienneté**

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 58**

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire réel est instituée aux taux suivants :

#### CALENDRIER

DEUX PREMIERES ANNEES D'APPLICATION DE LA CONVENTION :

ANCIENNETÉ 3 ans, taux : 1 p.100

ANCIENNETÉ 6 ans, taux : 2 p.100

ANCIENNETÉ 9 ans, taux : 3 p.100

ANCIENNETÉ 12 ans, taux : 4 p.100

ANCIENNETÉ 15 ans, taux : 5 p.100

#### CALENDRIER

APRES DEUX ANS D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ANCIENNETÉ 3 ans, taux : 2 p.100

ANCIENNETÉ 6 ans, taux : 3 p.100

ANCIENNETÉ 9 ans, taux : 4 p.100

ANCIENNETÉ 12 ans, taux : 5 p.100

ANCIENNETÉ 15 ans, taux : 6 p.100

## CALENDRIER

### APRES QUATRE ANS D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ANCIENNETÉ 3 ans, taux : 3 p.100

ANCIENNETÉ 6 ans, taux : 4 p.100

ANCIENNETÉ 9 ans, taux : 5 p.100

ANCIENNETÉ 12 ans, taux : 6 p.100

ANCIENNETÉ 15 ans, taux : 7 p.100

## Définition de l'ancienneté

### Article 59

En vigueur étendu

1. L'ancienneté s'apprécie de la façon suivante :

- au premier jour du mois d'embauche lorsque celle-ci a lieu dans la première quinzaine du mois ;
- au premier jour du mois suivant celui de la date d'embauche lorsque celle-ci a lieu dans la deuxième quinzaine du mois.

2. Pour l'application des articles 39, 40, 41, 46, 51, 53, 55 et 58, on entendra par ancienneté dans l'entreprise :

- la présence continue au titre du contrat en cours ;
- la durée des contrats saisonniers et occasionnels ;
- la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou pour démission du salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail, à savoir :

- a) Les périodes de maladie et d'accident ;
- b) Les périodes militaires obligatoires ;
- c) Les périodes de repos des femmes en couches ;
- d) Les congés de formation ;
- e) Les congés d'éducation ouvrière ;
- f) Les congés sans traitement des mères de famille.

# Titre IX : Hygiène et sécurité

## Article 60

En vigueur étendu

1. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles relatives au bruit, aux installations sanitaires (douches), à la protection contre les risques de chute et d'asphyxie, contre les machines, contre les produits dangereux.

Une attention toute particulière sera portée aux précautions à prendre en cas de circulation sur les silos ou cellules, ainsi qu'en cas de travaux, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de ceux-ci, et ce conformément aux prescriptions de l'arrêté du 28 mars 1979 repris en annexe et relatif à la prévention des accidents du travail agricole susceptibles d'être provoqués par les accumulateurs de matières.

2. L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique à la sécurité relative :

- aux conditions de circulation dans l'établissement (formation dispensée lors de l'embauche) ;
- à l'exécution du travail (formation intégrée dans la formation professionnelle) ;
- aux dispositions à prendre en cas d'accident (formation dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi) ;
- aux conditions d'utilisation des machines, des silos et cellules, des produits chimiques, des appareils de manutention, des véhicules.

3. Pour les soins d'urgence, il convient de disposer du matériel indispensable (armoire à pharmacie, brancard et couvertures).

4. Il sera créé dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés un comité d'hygiène et de sécurité qui comprend le chef d'établissement, le médecin du travail et trois représentants du personnel désignés à la fois par les membres élus du comité d'entreprise et par les délégués du personnel.

Le comité d'hygiène et de sécurité se réunira au moins quatre fois par an afin de :

- veiller à l'application des prescriptions réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;
- de s'associer à la préparation des actions de formation à la sécurité ;

- d'examiner et de proposer toutes mesures de nature à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

# **Titre X : Dispositions relatives aux femmes, aux jeunes travailleurs et aux personnes handicapées (1)**

## **Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs**

### **Article 61**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'emploi et à la rémunération des femmes et des jeunes travailleurs, et notamment celles relatives à la durée du travail de nuit, aux congés payés, aux travaux qui leur sont interdits (utilisation de machines dangereuses, transport de charges).

En particulier, les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes, les femmes et les jeunes.

## **Dispositions relatives aux personnes handicapées**

### **Article 61 BIS**

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées et des mutilés de guerre.

# **Titre XI : Dispositions relatives à la formation professionnelle**

## **Article 62**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 janvier 1981 étendu par arrêté du 13 août 1981 JONC 12 septembre 1981

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement des salariés conformément à la loi du 16 juillet 1971, à celle du 17 juillet 1978 et aux textes subséquents.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible la formation permanente et la promotion des salariés en faisant appel à tous les moyens qui pourraient être mis à leur disposition, en particulier les stages de formation et de perfectionnement.

## **Titre XII : Conciliation**

### **Commission paritaire de conciliation**

#### **Article 63**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission paritaire de conciliation commune à toutes les organisations.

Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective.

Les différends de toute 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.

Dans la négative (refus d'en connaître) ou bien les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente, ou bien décideront de les soumettre en commission de conciliation instituée par branche dans le cadre d'avenants professionnels éventuels.

#### **1. Composition de la commission**

Un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires.

Un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire 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 la confédération nationale des produits du sol, engrais et produits connexes.

#### **2. 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 doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunira dans les sept 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 techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

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 dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

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 de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

## **Titre XIII : Commission paritaire de l'emploi**

### **Article 64**

En vigueur étendu

1. En application avec l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

2. Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège Salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;

- un collège Employeurs, comprenant le même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

3. Cette commission a pour objet :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession et d'en suivre l'évolution ;

- de participer à l'étude des moyens de formations, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;

- d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassements et de réadaptation.

4. Cette commission se réunit au minimum une fois par an.

## **Titre XIV : Participation aux réunions paritaires**

### **Article 65**

En vigueur étendu

Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires.

Le remboursement des frais de déplacement de ces délégués aux réunions paritaires sera effectué dans les conditions suivantes :

a) Nombre de délégués : deux par organisation syndicale représentative sur le plan national ;

b) Frais de déplacement :

- remboursement des frais de déplacement en chemin de fer de 1re classe ;

- indemnité forfaitaire journalière d'hôtel et de repas : vingt fois le minimum garanti pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km ;

- frais de repas : cinq fois le minimum garanti pour les délégués dont le trajet ne dépasse pas 250 km.

## **Titre XV : Dispositions finales**

### **Avenants**

#### **Article 66**

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.

### **Dépôt**

#### **Article 67**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

### **Adhésions ultérieures**

#### **Article 68**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Extension**

#### **Article 69**

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux articles L. 133-1 et suivants du livre Ier du code du travail.

