

Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.

I. - Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 juin 1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997.

La présente convention collective nationale conclue en application du titre III, livre Ier, du code du travail, règle sur le territoire métropolitain, les départements français et d'outre-mer, les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les salariés (cadres, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers et employés) des entreprises de peintres en lettres, graphistes-décorateurs en signalisation, enseignes, publicité peinte (Code NAF 222J).

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L132-5, L132-7 et L132-17, des dispositions concernant :

1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;

2° Les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;

2° bis Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises de moins de trois cents salariés ainsi que les modalités de financement de cette formation ;

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;

4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégorie professionnelle, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :

a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification ;

b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ;

c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres ;

d) Les modalités d'application du principe " à travail égal, salaire égal " et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;

5° Les congés payés ;

6° Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;

7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;

8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;

10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes ;

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;

e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

* En cas de dénonciation ou de demande de révision de la convention, la partie demanderesse déposera son projet et la commission paritaire prévue à l'article ci-après sera convoquée dans un délai de trois mois. Les négociations se poursuivront, à raison au moins d'une réunion mensuelle, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord entre les parties. Dans le cas de dénonciation, la convention existante continuera à produire ses effets tant que ce nouvel accord ne sera pas signé, conformément aux dispositions du code du travail * (1).

(1) : Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 5 mars 1992.

Durée de la convention.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de prise d'effet prévue à l'article ci-après :

elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties donné, en vue de cette dénonciation, suivant lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant son échéance.

Toutefois, la convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision par l'une quelconque des parties signataires sans qu'une telle demande de révision constitue en elle-même une dénonciation de celle-ci.

En cas de dénonciation ou de demande de révision de la convention, la partie demanderesse déposera son projet et la commission paritaire prévue à l'article ci-après sera convoquée dans un délai de trois mois. Les négociations se poursuivront, à raison au moins d'une réunion mensuelle, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord entre les parties.

Dans le cas de dénonciation, la convention existante continuera à produire ses effets tant que ce nouvel accord ne sera pas signé et, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée qui commencera à courir à l'échéance de la période de dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de prise d'effet prévue à l'article ci-après :

elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties donné, en vue de cette dénonciation, suivant lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant son échéance.

Toutefois, la convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision par l'une quelconque des parties signataires sans qu'une telle demande de révision constitue en elle-même une dénonciation de celle-ci.

En cas de dénonciation ou de demande de révision de la convention, la partie demanderesse déposera son projet et la commission paritaire prévue à l'article ci-après sera convoquée dans un délai de trois mois. Les négociations se poursuivront, à raison au moins d'une réunion mensuelle, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord entre les parties.

Dans le cas de dénonciation, la convention existante continuera à produire ses effets tant que ce nouvel accord ne sera pas signé et, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée * indéterminée * (1) qui commencera à courir à l'échéance de la période de dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

(1) : terme exclu de l'extension par arrêté du 10 janvier 1989.

Droit syndical et liberté d'opinion.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent :

- les textes légaux en vigueur ;
- la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel ;
- l'exercice du droit syndical dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail, pour faciliter les déplacements des délégués syndicaux en vue d'assister à un congrès statutaire.

Il est interdit aux employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, à une confession ou à un parti politique ou philosophique, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

La collecte des cotisations syndicales par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et les bureaux, à condition de ne pas apporter une gêne excessive.

Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement, la rémunération, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation du droit syndical, ou pour appartenance à une confession, à un parti politique ou philosophique, tel que définis ci-dessus, les deux parties intéressées s'emploieront à connaître les faits et à mettre un terme à toute situation qui serait illicite.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour le salarié ou l'organisation syndicale, à laquelle il est adhérent, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois en vigueur.

Délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection ou la désignation des délégués du personnel et la formation des membres du comité d'entreprise et des CHSCT (comités hygiène, sécurité et conditions de travail) sont déterminés par le code du travail.

Ces dispositions peuvent être complétées par voie conventionnelle.

La gestion et le financement des activités sociales sont assurés par le comité d'entreprise. Il doit être au moins égal à 1 p. 100 de la masse des salaires bruts.

II. - Conclusion du contrat de travail

Engagement.

Article 5

En vigueur étendu

Chaque engagement sera confirmé par une lettre d'embauche ou un contrat écrit, au plus tard dans les huit jours qui suivront l'embauche.

Cette lettre ou ce contrat devra obligatoirement mentionner :

- le nom du salarié embauché ;
- la date de son embauche ;
- le lieu de travail ;
- la catégorie et l'emploi du salarié (précisé en annexe) ;
- son coefficient hiérarchique (précisé en annexe) ;
- la durée de la période d'essai qui ne pourra excéder celle fixée à l'article 6 ;
- le montant de son salaire horaire et mensuel calculé par application de la loi sur la mensualisation ;
- l'existence de la convention collective tenue à la disposition du personnel.

Les employeurs se soumettront aux dispositions légales en matière d'embauchage.

Tout salarié devra avoir satisfait aux prescriptions relatives à la visite médicale, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'embauchage devra se faire sans discrimination de sexe, d'âge, de nationalité ou d'opinion, sous réserve toutefois du respect des dispositions légales en vigueur.

Il est interdit aux employeurs d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié

qui bénéficie, par ailleurs, à la même époque d'un autre emploi effectif à plein temps.

De même, un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré, dans quelque entreprise que ce soit, pendant la durée de ses congés payés.

Il en est de même, à tout moment, en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

Période d'essai.

Article 6

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est d'un mois.

Pendant la durée de la période d'essai, les parties peuvent mettre fin à leur collaboration sans préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai sera, toutefois, prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que pour l'ouverture des droits en matière de sécurité sociale.

III. - Exécution du contrat de travail

Durée du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 juin 1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997.

1° La durée hebdomadaire de travail est fixée à trente-neuf heures.

2° Les heures supplémentaires (1) :

Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel. Après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, des heures supplémentaires pourront être effectuées.

Dans la mesure du possible, le personnel en sera averti quarante-huit heures à l'avance.

Le salaire horaire sera majoré de 30 p. 100 pour les cinq premières heures et de 50 p. 100 pour les autres.

3° Toute heure de travail effectuée entre 20 heures et 6 heures est considérée comme travaillée de nuit et donne droit à une rémunération supplémentaire qui ne doit pas être inférieure à 100 p. 100 dans la mesure où elle dépasserait la durée légale hebdomadaire de travail de trente-neuf heures.

4° Entreprises pratiquant les 3/8. - Travail en équipe (1) :

a) Les heures anormales effectuées entre 19 heures et 7 heures donnent droit à une majoration de 25 p. 100 du salaire.

b) Les heures supplémentaires seront majorées de 30 p. 100 pour les 5 premières heures et de 50 p. 100 pour les autres. 5° Les heures supplémentaires donnent droit à un repos compensateur selon les dispositions du code du travail.

Travail des femmes.

Article 8

En vigueur étendu

Le régime de travail des femmes en état de grossesse relève de la législation en vigueur.

Toutefois, il est recommandé que les femmes en état de grossesse médicalement certifié aient la faculté de quitter leur poste de travail dix minutes avant la fin du service, sous réserve que cette disposition n'apporte aucune perturbation excessive dans la production. Il est bien entendu que si une femme en état de grossesse demande à bénéficier de cette disposition, le salaire afférent aux dix minutes doit être payé.

Travail des jeunes.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du code du travail, les salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et plus de trente-neuf heures par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures trente.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis, soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Salaires.

Article 10

En vigueur étendu

Les salaires correspondent au salaire minimum brut de chaque catégorie de salariés, précisée en annexe 1, pour la durée d'un mois de travail, sur la base de 39 heures par semaine.

Pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures, le montant du salaire mensuel sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'employé par 169,60 heures.

Le bulletin de paie devra comporter, outre les mentions conformes aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi ainsi que le coefficient correspondant, tels que définis en annexe.

Il mentionnera, de manière distincte, toute prime de caractère contractuel ou conventionnel.

Les absences ne remplissant pas les conditions prévues par les textes légaux et conventionnels et celles autorisées exceptionnellement seront déduites du salaire. Chaque heure non effectuée entraînera une réduction de salaire à raison de 1/169.

Article 10 bis

En vigueur étendu

L'examen de l'évolution des salaires aura lieu chaque année dans la première quinzaine de février et, si nécessaire, dans la première quinzaine de novembre.

1° Prime d'ancienneté.

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

Les salariés recevront une prime dite " d'ancienneté " calculée sur le salaire minimum de base correspondant à leur qualification suivant leur ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime sera calculée pour un horaire de travail de 39 heures, sauf en cas de travail à temps partiel. Elle s'appliquera sur le salaire brut. Cependant, n'étant pas la contrepartie d'un travail, elle ne s'appliquera pas sur les heures supplémentaires.

Elle sera calculée par tranche de trois années, sans être inférieure à :

- 3 p. 100 après trois années d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six années d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf années d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze années d'ancienneté, sans toutefois pouvoir dépasser 12 p. 100.

Cette prime sera portée sur le bulletin de paie où elle figurera distinctement et ne pourra pas être prise en considération pour la détermination du salaire minimum de la catégorie.

2° Indemnité de départ à la retraite

Les salariés, au moment de leur départ en retraite, bénéficieront d'une indemnité basée sur le nombre d'années passées dans l'entreprise :

- après 10 années d'ancienneté : 1 mois ;

- après 15 années d'ancienneté : 1 mois et demi ;
- après 20 années d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 années d'ancienneté : 2 mois et demi ;
- après 30 années d'ancienneté : 3 mois ;
- après 35 années d'ancienneté : 3 mois et demi ;
- après 40 années d'ancienneté : 4 mois.

Si le départ à la retraite est à l'initiative de l'employeur, le salarié touchera les indemnités de licenciement prévu à l'article 21-2.

IV. - Congés et suspension du contrat de travail.

Congés annuels - Droit aux congés payés.

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant été occupé chez le même employeur, au moins un mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

L'indemnité prévue précédemment ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été reçue durant la période de congés si le salarié avait continué de travailler.

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit. Il est calculé au prorata des mois de travail.

Toutefois, en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié perdra le droit au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la fraction correspondant à la période de référence en cours au moment de la rupture.

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables, après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les congés de maternité, les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale, de formation professionnelle continue (sous réserve de l'autorisation préalable de l'employeur) ;
- la participation aux congrès et assemblées statutaires de son organisation syndicale ;
- les périodes d'absence prises par les candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, pour participer à la campagne électorale ;
- l'exercice des fonctions prud'homales ;

- le repos compensateur ;
- la présélection militaire, les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux ;
- les jours fériés ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident de travail ou maladies professionnelles ;
- les périodes de congés payés.

Ne sont pas considérés comme jours ouvrables : les samedis et jours dits de " pont " lorsqu'ils sont le premier jour ouvrable suivant le départ de l'entreprise pour les congés payés.

Tout jour férié, inclus dans le congé, allonge d'autant l'absence et donne droit à rémunération.

Les dates de congés payés légaux sont fixées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

La période légale du congé se situe du 1er mai au 31 octobre ; les dates de vacances devront être connues, dans la mesure du possible, le 1er mars, au plus tard.

Le congé pourra être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou avec l'agrément des salariés.

Congés des jeunes travailleurs et apprentis

Les travailleurs de moins de vingt et un ans et apprentis ont droit, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, aux congés de trente jours ouvrables. Le montant de l'indemnité correspondra à leur temps de présence.

Rémunération des congés payés

L'indemnité afférente aux congés est égale au dixième de la rémunération brute totale de la période de référence.

Jours fériés, récupération des jours dits de " pont " .

Article 13

En vigueur étendu

1° Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur :

- 1er janvier, 1er mai, 8 mai, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont chômés et rémunérés.

Les salariés ne subiront donc aucune autre réduction de salaire que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qu'ils auraient pu faire ce jour-là.

2° Si un seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés) et si les parties sont d'accord pour faire le " pont ", ce jour sera récupéré avant, sauf arrangement à l'amiable, ou pourra être pris en considération pour la cinquième semaine de congés payés.

Congés exceptionnels pour événements de famille.

Article 14

En vigueur étendu

Les salariés auront droit, sur justificatif, au congé exceptionnel et payé pour événements de famille ci-dessous prévus :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint : 8 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 8 jours ouvrables ;
- décès des parents : 2 jours ouvrables ;
- décès des beaux-parents, d'un frère, d'une soeur ou de l'un des grands-parents : 1 jour ouvrable.

Congé sans solde.

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

Sauf pendant la période d'essai, les salariés pourront bénéficier, sur leur demande, et à condition d'en justifier, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait. Ce congé ne saurait, toutefois, dépasser une durée d'un mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolongeait et plaçait ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise du travail sous huit jours, adressée en la forme recommandée avec accusé de réception, restée sans effet, pourra se prévaloir de la rupture du contrat de travail sous réserve de la procédure légale en vigueur de licenciement.

Cependant, même dans ce cas, une priorité de réemploi serait donnée au salarié concerné, et ce, pendant une période de trois mois.

Maternité et adoption.

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 juin 1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997.

Toute mère ou tout père ayant une ancienneté minimale d'un an au jour de la naissance d'un enfant ou de son adoption, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant, pourra, sur sa demande présentée au plus tard un mois après la naissance ou l'adoption, bénéficier d'un congé non rémunéré qui se terminera au maximum trois ans après la naissance ou l'adoption.

La mère de famille ou le père de famille devra, un mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée à son employeur, son intention de reprendre son travail. Les mères de famille dont le congé de maternité est en cours pourront également bénéficier à leur demande d'un congé sans solde.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effective, notamment pour le calcul des droits des intéressés aux congés payés et à la prime d'ancienneté. Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : La première phrase du second tiret (alinéa) de l'article 16 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail. Le troisième tiret (alinéa) de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-6 du code du travail.

Article 16

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 juin 1996 BO Conventions collectives 97-8, *étendu avec exclusions par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997*.

* Les dispositions légales et réglementaires concernant les femmes, pendant la période qui précède et celle qui suit les couches, les femmes qui allaitent et les jeunes de moins de dix-huit ans seront intégralement appliquées * (1).

Toute mère ou tout père ayant une ancienneté minimale d'un an au jour de la naissance d'un enfant ou de son adoption, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant, pourra, sur sa demande présentée au plus tard un mois après la naissance ou l'adoption, bénéficier d'un congé non rémunéré qui se terminera au maximum trois ans après la naissance ou l'adoption.

La mère de famille ou le père de famille devra, un mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée à son employeur, son intention de reprendre son travail. * S'il ne confirme pas dans le délai voulu ou s'il ne se représente pas à la date annoncée, il sera considéré comme démissionnaire d'office * (2).

* La période de suspension du contrat de travail prendra fin le jour de la reprise effective du travail . * (1)

Les mères de famille dont le congé de maternité est en cours pourront également bénéficier à leur demande d'un congé sans solde.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effective, notamment pour le calcul des droits des intéressés aux congés payés et à la prime d'ancienneté. (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 10 janvier 1989 et du 5 mars 1992. (2) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 25 juin 1997.

Service national.

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires obligatoires ou par un appel sous les drapeaux sont réglées selon les dispositions légales.

Les salariés mobilisés ou effectuant leur service national seront à leur libération, repris, sur leur demande formulée au plus tard dans le mois suivant celle-ci, à moins que l'emploi qu'ils occupaient ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le leur, ait été supprimé.

En cas d'impossibilité, un droit de priorité à l'embauche, valable durant une année, à dater de leur libération, est réservé aux intéressés.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

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

Les jours de sélection, les périodes normales de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne seront pas déduites des congés annuels.

Elles seront payées intégralement, déduction faite du pécule net touché et indemnité complémentaire qui devront être déclarés par l'intéressé.

Maladie et accident du travail.

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 juin 1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, ayant fait l'objet de notifications de l'intéressé, sauf impossibilité dans les trois jours, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension qui ne pourra dépasser six mois consécutifs ou non ; cette durée de six mois s'entendant à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs.

Passé ce délai de six mois, prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué, étant entendu que priorité d'embauche lui sera réservée pendant les six mois suivants.

A condition qu'il perçoive les prestations maladies ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le salarié a droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestation maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 90 p. 100 du salaire réel brut.

Les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un salarié aura accompli son horaire normal dans une entreprise ou qu'il soit en période d'arrêt maladie ou congés payés, son emploi dans une autre entreprise ou chez un particulier de quelque profession que ce soit.

Tout manquement dûment constaté à cette interdiction devra, aux soins de la partie la plus diligente, être soumis à la commission régionale de conciliation intéressée, laquelle aura l'obligation de décider des sanctions de nature à éviter le retour du fait constaté.

Retraite et prévoyance des salariés.

Article 19

En vigueur étendu

L'adhésion à un régime complémentaire de retraite et de prévoyance est obligatoire pour toute personne faisant partie de l'entreprise.

V. - Rupture du contrat de travail

Démission.

Article 20

En vigueur étendu

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail sera la démission confirmée du salarié, celui-ci devra observer un délai congé de :

- pour une ancienneté de moins de 12 mois 8 jours ;
- au-delà d'un an 1 mois.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

La date de départ du délai-congé est celle à laquelle la démission a été notifiée.

Pendant la période du délai-congé, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail et jusqu'au moment où un emploi aura été trouvé, à charge pour le salarié d'en informer sans délai l'employeur.

La période de la journée pendant laquelle l'employé pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur deux à chacune des parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupés en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties et avec l'accord de l'autre.

Licenciement.

Article 21

En vigueur étendu

1. - Délai-congé (1)

Dans le cas d'un licenciement pour motif autre que faute grave, le salarié licencié a droit :

- s'il justifie d'une ancienneté inférieure à deux ans, à un délai-congé d'un mois ;
- s'il justifie d'une ancienneté supérieure à deux ans, à un délai-congé de deux mois.

Pendant cette période, le salarié bénéficiera de deux heures payées par jour de travail pour la recherche d'un emploi, et ceci dans la limite de 50 heures. (2)

La période de la journée pendant laquelle le salarié pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur deux à chacune des deux parties.

Il sera alloué à tout salarié licencié, sauf faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

2. - Indemnité de licenciement

Cette indemnité est calculée de la façon la plus avantageuse pour les intéressés :

- soit 20 heures par année de présence jusqu'à la fin du préavis (même s'il n'est pas effectué à la demande de l'employeur) ;
- soit 1/10 de mois par année jusqu'à dix années d'ancienneté, plus 1/6 de mois par année à partir de la onzième année d'ancienneté.

Dans ce cas, la base de calcul est la moyenne des salaires perçus au cours des trois derniers mois ou le 1/10 des salaires perçus durant les douze derniers mois.

3. - Certificat de travail

Au moment de son départ, un certificat de travail sera remis au salarié.

Conformément aux dispositions légales, il devra mentionner la date d'entrée ainsi que la date de sortie de l'entreprise, la nature de l'emploi, le coefficient hiérarchique ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés par le salarié ainsi que la période à laquelle ces emplois ont été tenus.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-9 du code du travail. (2) Etendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Déplacement de l'entreprise.

Article 22

En vigueur étendu

Le changement de lieu de travail entraînant un changement de domicile du salarié donnera lieu à remboursement des frais de déménagement (ne pouvant cumuler avec d'autres remboursements) et de déplacement, pour lui et sa famille (limitée à sa femme, ses enfants et parents à charge demeurant avec lui).

Si le changement ainsi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de licenciement sera due.

VI. - Apprentissage.

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

L'apprentissage est une éducation. Il donne aux jeunes travailleurs une formation en vue d'une qualification professionnelle, aboutissant au C.A.P. de peintre en lettres.

Avant cette formation, nécessité de faire :

- des tests d'aptitude : dessin, orthographe, géométrie ;
- des tests médicaux : gaucher, daltonien, vertige, allergie.

Le contrat peut être résilié durant les deux mois de l'apprentissage à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Apprentissage de 3 ans, rémunération (régime général) :

- 15 p. 100 du S.M.I.C., le premier semestre ;
- 25 p. 100 du S.M.I.C., le deuxième semestre ;
- 35 p. 100 du S.M.I.C., le troisième semestre ;
- 45 p. 100 du S.M.I.C., le quatrième semestre ;
- 60 p. 100 du S.M.I.C., le cinquième semestre.

Agés de plus de dix-huit ans : 10 p. 100 du S.M.I.C., en plus.

Agés de plus de vingt et un ans : 20 p. 100 du S.M.I.C., en plus.

Agés de plus de vingt-trois ans : 30 p. 100 du S.M.I.C., en plus.

VII. - Clauses particulières au personnel d'encadrement, aux agents de maîtrise et assimilés

Définition des cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Article 24

En vigueur étendu

La terminologie ci-dessous concerne les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

La présente convention ne s'applique pas aux titulaires de postes supérieurs qui jouissent d'un contrat personnel.

Toutefois, les dispositions conventionnelles s'appliqueront sur les points non repris dans le contrat.

A. - Agents de maîtrise

Sont agents de maîtrise les contremaîtres, les chefs d'atelier.

1. Sont contremaîtres :

Les agents de maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté dans un service technique de leur spécialité. Ils participent ou non à la production, veillent à la qualité du travail, à la production, à l'économie des matières et à la discipline.

2. Sont chefs d'atelier :

Les agents de maîtrise qui, travaillant sous les ordres d'un chef de fabrication ou de l'employeur ou de son représentant, ont, en principe, des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnent et surveillent leurs activités, prennent des initiatives concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières.

B. - Cadres

Sont cadres les chefs de fabrication et les responsables assimilés à cet échelon.

Les chefs de fabrication sont responsables de l'engagement du travail, de sa progression régulière et de son exécution dans les délais et la qualité exigés. Ils peuvent avoir sous leurs ordres des chefs d'atelier et des contremaîtres. Eux-mêmes sont placés soit sous les ordres directs de l'employeur, soit sous les ordres de son représentant.

C. - Agents assimilés aux catégories A et B

Suivant l'importance des fonctions qu'ils remplissent et leur technicité, certains agents peuvent être assimilés aux contremaîtres, chefs d'atelier ou chefs de fabrication ; ils bénéficient des avantages accordés à la catégorie à laquelle ils sont assimilés.

Sont visés, notamment, les agents techniques de fabrication des services commerciaux, des services de devis, de facturation et de comptabilité.

Appointements.

Article 25

En vigueur étendu

1. - Les cadres et agents de maîtrise sont rémunérés par des appointements mensuels basés sur la durée légale du travail, appointements éventuellement corrigés en fonction de l'horaire convenu, auxquels peuvent s'ajouter des majorations pour heures supplémentaires.

2. - Les cadres et agents de maîtrise sont appointés selon leurs fonctions, leur activité, la valeur professionnelle et l'expérience qu'ils ont pu acquérir. Leurs appointements doivent tenir compte de leurs responsabilités diverses (notamment celles qui découlent du commandement d'un personnel plus ou moins nombreux) et de leur technicité.

3. - Les appointements minima sont fixés conformément au barème hiérarchique joint à la présente convention.

4. - Tout remplacement par un cadre ou un agent de maîtrise d'un salarié d'un échelon supérieur donnera lieu, à partir du premier jour du deuxième mois consécutif de remplacement, et jusqu'à la fin de celui-ci, au paiement des appointements de base correspondant à la catégorie du cadre ou agent de maîtrise remplacé.

Cette situation ne peut excéder six mois consécutifs.

5. - Prime d'ancienneté :

- 3 p. 100 : 3 ans d'ancienneté ;

- 6 p. 100 : 6 ans d'ancienneté ;

- 9 p. 100 : 9 ans d'ancienneté ;

- 12 p. 100 : 12 ans d'ancienneté.

6. - Les parties signataires sont convenues qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisageable et décident qu'à tout mouvement de salaire de l'ouvrier qualifié de coefficient 100 doit correspondre à la même date un mouvement des traitements des cadres et agents de maîtrise de même pourcentage.

7. - Examinés sur l'ensemble d'une année civile et pour un horaire de travail comparable, les appointements (primes comprises) d'un cadre ou agent de maîtrise dont les fonctions correspondent aux définitions de l'annexe 1 de la convention collective doivent normalement dépasser d'un minimum de 10 p. 100 la rémunération globale (primes comprises) de tout membre du personnel de l'entreprise le plus directement placé sous ses ordres, toute régularisation éventuelle devant intervenir dans les trois mois qui suivent la fin de l'année considérée.

Engagements - Contrats - Période d'essai.

Article 26

En vigueur étendu

1. - Chaque engagement est obligatoirement confirmé par écrit à l'issue de la période d'essai, sous forme de lettre ou contrat personnel. Conclu dans le cadre de la convention collective, ce contrat précisera les conditions particulières d'engagement et notamment les fonctions de l'intéressé, son horaire, la catégorie ou échelon dans lequel il est classé, le montant de ses appointements et le coefficient exact correspondant (catégorie, échelon et coefficient doivent figurer sur chaque feuille de paie).

2. - L'engagement sera précédé d'une période d'essai de deux mois pour les agents de maîtrise ; de quatre mois, pouvant être prolongés de deux mois, avec l'accord de deux parties, pour les cadres.

Pendant cette période, il n'y aura pas de préavis.

Modification en cours de contrat.

Article 27

En vigueur étendu

Toute modification en cours de contrat, dans le classement ou dans les attributions de l'intéressé, fera l'objet dans le délai d'un mois d'une confirmation écrite, l'intéressé disposant d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

En cas d'acceptation et si ce changement comporte une diminution matérielle ou morale de sa situation, il aura droit à une indemnité calculée en temps comme l'indemnité de licenciement et, en somme, sur la différence entre l'ancien et le nouveau traitement.

En cas de refus de sa part, son cas sera assimilé à un licenciement et réglé comme tel. La suppression d'emploi sera toujours considérée comme un licenciement et réglée comme telle.

Préavis.

Article 28

En vigueur étendu

Le préavis réciproque sera de :

- techniciens et agents de maîtrise : un mois jusqu'à deux ans de présence ; deux mois après deux ans de présence.
- cadres ou assimilés : deux mois jusqu'à deux ans de présence ; quatre mois après deux ans de présence.

Pendant le préavis, le membre de l'encadrement pourra s'absenter pour rechercher un emploi sans que le total des absences excède le quart du délai-congé.

Si le cadre ou assimilé, technicien et agent de maîtrise trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sous réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un employeur a trouvé un remplaçant à un membre de l'encadrement démissionnaire, celui-ci peut quitter son poste sans attendre l'expiration du délai-congé.

Dans les deux cas, les sommes dues à l'intéressé seront calculées en tenant compte du délai-congé effectué.

Indemnité de licenciement.

Article 29

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié aura exercé dans l'entreprise pendant au moins deux ans une fonction de membre de l'encadrement, il bénéficiera, sauf faute grave, reconnue ou jugée, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- après deux ans de fonction : un mois ;
- après trois ans de fonction : un mois et demi ;

- après quatre ans de fonction : deux mois ;
- par année supplémentaire à partir de la cinquième : deux tiers de mois.

L'indemnité calculée comme indiqué ci-dessus sera majorée si l'intéressé a occupé préalablement dans l'entreprise une fonction d'ouvrier ou d'employé, de :

- 2 p. 100 pour chacune des dix premières années ressortissant du statut d'ouvrier ou d'employé ;
- 1 p. 100 pour chacune des années suivantes au-delà de la dixième.

Dans le cas où l'ancienneté, dans ses différentes fonctions, ne correspond pas à des années entières, la règle du prorata s'applique pour calculer l'indemnité de licenciement de l'intéressé.

Le maximum de l'indemnité est de quinze mois dans tous les cas.

L'indemnité de licenciement sera calculée, compte tenu de la durée totale de l'exercice de l'intéressé d'une fonction de membre de l'encadrement et basée sur la moyenne de la rémunération totale, soit au cours des douze mois précédant le début du préavis, soit au cours des trois derniers mois précédant le début du préavis, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle ramenées à leur quote-part entreront dans l'établissement de la moyenne.

Afin de tenir compte des difficultés éventuelles de reclassement des cadres, agents de maîtrise et assimilés, les indemnités de licenciement calculées comme indiqué ci-dessus seront, suivant l'âge de l'intéressé, majorées de 3 p. 100 par année entière d'âge au-delà de cinquante ans, avec un maximum de 30 p. 100 et application d'un prorata en cas d'année incomplète.

Retraite et prévoyance.

Article 30

En vigueur étendu

L'adhésion à un régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres est obligatoire pour toute personne faisant partie de l'encadrement.

Déplacement de l'entreprise.

Article 31

En vigueur étendu

En cas de déplacement de l'entreprise ne nécessitant pas un changement de résidence, les membres du personnel d'encadrement invités par l'employeur à suivre celle-ci pourront obtenir une période d'essai de six mois pour leur permettre de s'adapter à leurs nouvelles conditions de transport et de travail, mais ils ne pourront démissionner avant un mois de présence sur le nouveau lieu de travail, faute de quoi ils perdraient le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cette période de six mois, toute personne de l'encadrement qui déciderait de renoncer à l'emploi ne serait pas considérée comme démissionnaire, mais comme licenciée par l'employeur, sous réserve d'en aviser celui-ci :

- 3 mois avant son départ, s'il est cadre ou assimilé ;
- 2 mois avant son départ, s'il est technicien ou agent de maîtrise.

En cas de décentralisation de l'entreprise nécessitant un changement de résidence, cette clause ne jouera pas.

Le changement de lieu de travail entraînant un changement de domicile du cadre ou de l'agent de maîtrise donnera lieu à remboursement des frais de déménagement (ne pouvant se cumuler avec d'autres remboursements) et de déplacement, pour lui et sa famille (limitée à sa femme, ses enfants et parents à charge demeurant avec lui).

Si le changement ainsi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de licenciement sera due.

Durée du travail.

Article 32

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement, rémunéré au mois, ne subit pas les conséquences du manque de travail et les appointements ne sont pas affectés par les jours chômés.

En cas d'accroissement de l'horaire au-delà de la durée légale du travail, le personnel d'encadrement, techniciens et agents de maîtrise et assimilés, sont rémunérés en heures supplémentaires et bénéficient des mêmes majorations en pourcentage que les ouvriers et employés placés sous leurs ordres.

Congés.

Article 33

En vigueur étendu

Après deux ans de présence dans l'entreprise, le congé du personnel d'encadrement est porté à un mois de date à date, y compris les jours fériés tombant pendant le congé.

Plus une semaine de congé à prendre en période hivernale (du 1er novembre au 30 avril) sans modification des appointements du mois où ce congé sera pris, il sera versé avec les appointements du mois d'avril une indemnité égale au quart de mois.

En cas de démission, les congés seront payés au prorata du temps passé.

Maladie et accident du travail.

Article 34

En vigueur étendu

L'article 18 est applicable aux membres de l'encadrement sauf pour l'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur. Après un an de présence dans l'entreprise, tout membre de l'encadrement a droit à la perception d'un indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'ensemble (prestation maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 100 p. 100 du salaire réel brut, pour une durée de six mois.

Indemnité de départ à la retraite (1)

Article 35

En vigueur étendu

Tout personnel, de l'encadrement bénéficiera, au moment de son départ en retraite, d'une indemnité basée sur le nombre d'années passées dans l'entreprise :

- après 10 années d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 années d'ancienneté : 1 mois et demi ;
- après 20 années d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 années d'ancienneté : 2 mois et demi ;

- après 30 années d'ancienneté : 3 mois ;

- après 35 années d'ancienneté : 3 mois et demi ;

- après 40 années d'ancienneté : 4 mois.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

VIII. - Application

Clause de maintien des avantages acquis.

Article 36

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction aux avantages individuels, acquis par le salarié, dans chaque entreprise, antérieurement à la date de sa signature.

Ces clauses s'appliquent aux contrats en cours lorsqu'elles sont plus avantageuses que les dispositions de ces derniers.

Différends collectifs et conciliation

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

En vue d'éviter ou de résoudre

- tout conflit, au sein des entreprises, les parties liées par la présente convention, soumettront leurs différends à une commission paritaire de conciliation ;

- tout conflit qui n'aura pu être résolu sur le plan de l'entreprise sera porté devant une commission régionale de conciliation ;

cette commission devra se réunir dans les plus brefs délais, ces derniers ne pouvant excéder quinze jours :

Son rôle sera de :

- régler les difficultés d'interprétation de la convention collective nationale ;

- examiner les différends d'ordre collectif ou individuel qui, n'ayant pu être réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;

- le recours à la commission paritaire de conciliation est signifié par la partie demanderesse à une organisation signataire de la convention collective en exposant le ou les points sur lesquels porte le litige ;

- les parties seront entendues contradictoirement, un procès-verbal sera dressé par la commission paritaire de conciliation et notifié aux parties présentes ;

- lorsque la conciliation n'aura pu être obtenue devant la commission régionale, le conflit devra être porté devant la commission nationale d'interprétation de la convention collective.

Voir également le compte-rendu de réunion de la commission paritaire du 4 juin 1991

Dépôt.

Article 38

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention ainsi que celui de ses avenants et annexes seront déposés auprès du ministre, chargé du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Adhésion.

Article 39

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, toutes organisations syndicales représentatives de salariés au sens de l'article L. 132-2 du même code, ainsi que toutes organisations syndicales ou associations ou groupements d'employeurs ou tous employeurs pris individuellement qui ne sont pas parties à la présente convention, pourront y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera notifiée aux signataires de la convention et fera, en outre, l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Procédure d'extension.

Article 40

En vigueur étendu

Conformément à l'article L133-1 du code du travail, la présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministre chargé du travail, pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs des entreprises de peintres en lettres, décorateurs et graphiste en signalisation, enseignes et publicité peinte du territoire métropolitain et d'outre-mer.

Dispositions finales.

Article 41

En vigueur étendu

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures pour en assurer le respect intégral.

Date d'entrée en vigueur.

Article 42

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 septembre 1991 étendu par arrêté du 5 mars 1992 JORF 15 mars 1992

La présente convention collective est applicable à compter du 1er janvier 1988.