

**Convention collective nationale du commerce de gros de la  
confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et  
des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985.  
Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.**

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant C du 1 juin 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 28 octobre 1993

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des :

- commerces de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine (code NAF 51 3N, 51 3T, 51 3Q, 51 3W, anciennement 57 11) ;
- groupements ou centrales d'achats de commerces de gros de confiserie et alimentation fine (code NAF 51 1P, ex-60 08) ;
- entreprises de gros adhérentes de l'union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine ;
- négociants-distributeurs de levure (code NAF 51 3T, anciennement 57 11) ;
- entreprises adhérentes de la Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure (code NAF 51 1P).

Les numéros de code NAF sont d'autant plus donnés à titre indicatif qu'avec la nomenclature entrée en vigueur le 1er janvier 1993 les grossistes spécialisés sont maintenant répertoriés sous cinq rubriques différentes.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros), de prestations de services, de production ou de détail, commercialisation d'articles relevant de branches différentes la convention s'appliquera en fonction de l'activité principale de 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.

## **Durée de la convention**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles 3 et 4.

## **Révision**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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 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 à la suite de la demande de révision.

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.

Durant la discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

## **Dénonciation**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention, ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis d'un an.

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 six mois est prévu pour mener à bien ces nouvelles négociations pendant lesquelles la présente convention restera en vigueur (1).

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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-8 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Avantages acquis**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Conformément à la législation en vigueur, 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 : Représentants du personnel**

### **Exercice du droit syndical**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Délégués syndicaux**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives en vigueur.

### **Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

1. Des autorisations d'absence pourront être accordées après préavis d'au moins quinze jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale devant assister aux réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Pour ces absences, le temps de travail perdu ne sera pas rémunéré. Le total de ces absences ne pourra excéder, dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de trois semaines.

2. Les délégués des organisations syndicales de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires ou mixtes décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention collective, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement seront remboursés selon les conditions et modalités suivantes :

- nombre de délégués : deux par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- frais de transport : remboursement des frais de déplacement SNCF en 1re classe ;
- repas et hôtel :
- délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : indemnité forfaitaire de repas et hôtel : 25 fois le minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : 6 fois le minimum garanti.

3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Dans ce cas, le temps de travail perdu ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et compte tenu des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

4. Des autorisations d'absence non rémunérées par l'employeur seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément à la législation en vigueur.

5. Aucune des absences prévues aux alinéas précédents n'aura d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sera imputable sur lesdits congés.

## **Délégués du personnel**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*.

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués du personnel sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention. Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention (1).

L'institution de délégués titulaires et suppléants est obligatoire dans les maisons occupant plus de dix salariés.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Membres des comités d'entreprise**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*.

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention. Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Elections**

### **Article 11 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Des accords d'établissements organiseront le vote par correspondance pour les électeurs se trouvant dans l'impossibilité absolue de se rendre au lieu du vote. Les enveloppes de vote par correspondance devront, sous peine de nullité, parvenir par la poste.
2. Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives pour la présentation de leurs listes de candidats.
3. Toute enveloppe contenant un ou plusieurs bulletins panachés est détruite, ainsi que son contenu, après la signature du procès-verbal par le bureau.
4. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, au moins vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations de vote et au dépouillement des votes.

Les salariés ainsi désignés ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L.433-9 et L.423-13 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise (1).

Le financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise est obligatoire. Un budget déterminé, compte tenu de la masse des salaires, sera fixé d'un commun accord entre les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise et la direction (2).

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'entreprises " n'apporteraient pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage à compter du 1er janvier 1977 (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Protection des candidats**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les dispositions relatives au licenciement des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise et des comités d'établissement s'appliquent aux candidats à ces fonctions, conformément aux lois et décrets en vigueur.

## **Titre III : Contrat de travail**

### **Embauchage - Période d'essai**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnels aux services de l'agence locale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.
2. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
3. Un livre d'embauche sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail.
4. En cas de contestation sur les priorités d'embauchage, les délégués du personnel auront accès à ce livre d'embauche.
5. A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.
6. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.
7. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à celui établi sur la base de trente-neuf heures hebdomadaires (ou cent soixante-neuf heures par mois). La rémunération des salariés sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans un mois. L'entreprise devra verser aux salariés qui en font la demande au moins un acompte correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.
8. Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire pendant la période d'essai auprès d'un service médical agréé, au cours de laquelle l'intéressé devra présenter les certificats de vaccination éventuellement exigés par la loi pour la profession.
9. L'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
  - 1 mois pour les ouvriers et employés ;



- 2 mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;

- 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

Cette période d'essai ne se présument pas doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

La durée de la période d'essai s'entend pour une présence effective du salarié à son travail. En cas d'absence du salarié, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'entreprise (fermeture saisonnière), cette durée est complétée du temps correspondant à l'absence.

Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

10. Il est convenu que la durée de la période d'essai des personnels embauchés à des emplois entraînant des relations permanentes avec la clientèle de l'entreprise sera d'un mois renouvelable un mois.

Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins cinq jours à l'avance. La durée de la période d'essai applicable aux personnels dont la fonction est exclusivement la conduite d'un véhicule et la livraison est d'un mois non renouvelable.

11. Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum deux jours à l'avance pour les salariés payés à l'heure, une semaine pour les salariés payés au mois, quinze jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, un mois pour les cadres.

12. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

13. Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai.

14. A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire.

15. Bulletin de salaire : sur le bulletin de salaire, outre les mentions obligatoires légales, doit figurer le coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi du salarié, déterminé en fonction du titre XI de la présente convention relatif à la classification des emplois professionnels.

16. Egalité professionnelle : toute discrimination en face du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie ou de la religion est interdite, ce qui implique notamment :

- l'égalité des rémunérations pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes ;
- l'égalité des salariés dans la formation professionnelle ;
- l'égalité des rémunérations entre les salariés français et étrangers.

17. Droit au travail des handicapés : il est rappelé que toutes les entreprises occupant plus de 10 salariés sont tenues, pour respecter la législation en vigueur, à l'obligation d'emploi des handicapés sous peine de l'application des sanctions prévues par la loi.

18. Travailleurs à domicile : le travailleur à domicile bénéficiera des dispositions conventionnelles de la présente convention, à l'exception de celles relatives à la mensualisation.

## **Contrat à durée déterminée, travail temporaire et/ou temps partiel**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les entreprises ne peuvent conclure des contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire qu'en respectant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Modification du contrat de travail**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de huit jours et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou une classification supérieure, le changement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra notification à l'intéressé.

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

- en faire la déclaration ;
  
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

## **Rupture du contrat de travail - Préavis**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sauf pour faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
  
2. La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :
  - d'un mois pour les ouvriers et employés ;
  
  - de deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
  
  - de trois mois pour les cadres,à compter du lendemain de la notification du congé.
  
3. Si la rupture du contrat est du fait de l'employeur, ce dernier devra se conformer à la législation en vigueur, et à la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.
  
4. Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci signera un document que lui fournira son employeur et où figureront, notamment, la date où le salarié a averti son employeur et la date à partir de laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

5. Par ailleurs, si la rupture du contrat de travail intervient du fait de l'employeur après deux ans de présence dans l'entreprise, le délai-congé pour les salariés payés à l'heure et les mensuels est de deux mois.

Le calcul du temps de présence dans l'entreprise s'apprécie à la date de présentation de la lettre de licenciement.

6. Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures dans la limite de quarante heures pour l'ensemble du délai-congé. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Conformément aux usages en vigueur dans la profession, les heures d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi ne donnent lieu à rémunération qu'en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

7. En cas de congédiement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé, et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce délai-congé atteint un mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur deux jours ouvrables avant la date de son départ, huit jours avant si le délai-congé atteint deux mois ; pour les cadres le délai sera porté à quinze jours ouvrables.

## **Remplacement**

### **Article 18**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Au cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale serait allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 19**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement 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 ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## **Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité entraînant une diminution des horaires de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires, la direction devra au préalable en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel seront consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réductions de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture.
  2. Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera basé sur la prise en considération des trois critères suivants : valeur professionnelle des salariés, charges familiales, ancienneté dans l'entreprise.
  3. La liste établie en fonction de ces critères devra obligatoirement être examinée en comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.
  4. Lorsque des licenciements auront été ainsi envisagés, l'employeur devra se conformer strictement aux procédures légales et réglementaires.
  5. (1) Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature pendant une durée de six mois pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté et pendant une durée d'un an pour le personnel ayant au moins un an d'ancienneté et ceci dans l'ordre inverse des licenciements.
  6. Lorsque les licenciements auront été ainsi décidés, la direction devra rechercher avec le comité d'entreprise les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause.
  7. Les indemnités de licenciement appliquées en cas de non-reclassement dans l'entreprise seront celles prévues à l'article 19.
  8. Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.
- (1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Concentration, absorption, fusion, modernisation**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Lorsque des entreprises de commerce de gros concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou une fusion entraînant des compressions du personnel ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions de travail, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.

2. La direction étudie avec le comité ou les délégués et les représentants des organisations syndicales les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter les établissements concernés et, eu égard à leur reclassement, à leur logement, les préavis et indemnisation auxquels ils ont droit ainsi que les possibilités éventuelles offertes par le Fonds national de l'emploi.

3. (1) Les délais que les employeurs devront observer entre l'information du comité d'entreprise et l'envoi éventuel des premières lettres de licenciement doivent respecter ceux prévus par les articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969.

4. Les services départementaux du travail et de la main-d'oeuvre sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel et, parallèlement, les possibilités que le Fonds national de l'emploi est susceptible d'offrir aux salariés du ou des établissements en cause sont examinées par ces services, les représentants du personnel et la direction de l'entreprise.

5. Pour l'application de ces dispositions, les mesures suivantes sont prises :

a) Avant de procéder à des licenciements de personnel, toutes les autres solutions sont étudiées.

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel et s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements est établi en application des dispositions de l'article 20-2.

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

Les possibilités de reclassement dans la ou les entreprises concernées par les opérations en cause sont examinées en premier lieu.

c) (2) A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages découlant de la convention collective en fonction de l'ancienneté.

Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai de quinze jours pour prendre une décision.

En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

d) Un préavis de deux mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de trois mois.

e) Toutefois, lorsqu'il apparaît que le reclassement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec les services de la main-d'oeuvre pour l'attribution d'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, informations, transports) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant quatre semaines, à raison de deux jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

f) (3) En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur salaire précédent pendant une durée égale à celle du préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne une réduction

de salaire d'au moins 10 %, ils percevront à la fin de la période durant laquelle le salaire antérieur leur est garanti et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive égale :

- le premier mois à 80 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le deuxième mois à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le troisième mois à 40 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le quatrième mois à 20 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Certificat de travail**

### **Article 22**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en main propre, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## **Appel sous les drapeaux, périodes militaires**



## Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales. Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins un an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à une semaine de salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence au-delà de la première.

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

3. 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 jours au maximum, l'intégralité de leur salaire.

## Départ en retraite

### Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

#### A. - A l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

## 1. Indemnité conventionnelle

Après deux ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de soixante-cinq ans révolus devra prévenir son employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à cinq ans inclus ;
- 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de cinq ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de trois mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de soixante ans.

## 2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittant volontairement l'entreprise à partir de soixante ans et remplissant les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

## 3. Mode de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que pro rata temporis.

### B. - A l'initiative de l'employeur (1)

Si le départ en retraite à soixante-cinq ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail.

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé) (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

# Titre IV : Durée du travail

## Préambule

### Article 25 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 2 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

Le niveau de chômage atteint aujourd'hui implique que tous les acteurs économiques se mobilisent afin de le réduire et de contribuer ainsi à renforcer le tissu social.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises du commerce doivent poursuivre et intensifier leurs efforts d'insertion, notamment des jeunes.

Elles doivent aussi, dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée, développer des services nouveaux permettant de créer des emplois durables et véritables répondant à un vrai besoin des clients.

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

Le présent accord a pour objet d'assurer la transposition dans la branche professionnelle de la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail.

Conclu en outre en application de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, il a aussi pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et d'améliorer les conditions de travail des salariés du commerce, tout en développant le service rendu aux consommateurs.

Les entreprises et/ou établissements qui désirent mettre en place cet accord doivent négocier sur ses dispositions avec leurs délégués syndicaux ou en leur absence, avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'avenant J du 15 octobre 1998 en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un mode d'organisation du travail adapté à leur situation particulière et favorisant l'emploi.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, la mise en place des dispositions prévues ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets. (1) Article étendu sous réserve de l'application : - de l'article 3-III de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit une protection du salarié mandaté pendant une période de douze

mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin des négociations ; - de l'article 19 (VII et VIII) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (Arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

## **Bilan annuel**

### **Article 25.1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° H du 10 juillet 1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996.

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

## **Programmation du temps de travail**

### **Article 25.2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 3 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

Sur la base du bilan prévu à l'article ci-dessus, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit (1) :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera annualisée en application du point 25.6.

Cette programmation sera établie suivant les procédures de discussion propres à chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel ; elle fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, et sera portée à la connaissance du personnel au moins quinze jours avant la date prévue pour sa mise en application. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

# Organisation du travail

## Article 25.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 4 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

Les entreprises et/ou établissements doivent rechercher les modes d'organisation du travail plus propices que d'autres à la création d'emplois, ce qui devrait permettre d'augmenter, si besoin est, les services rendus aux clients et répondre aux aspirations des salariés.

Le travail sera organisé par équipes suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;
- travail par roulement.

L'organisation du travail par relais individuels est également admise de plein droit.

Sous réserve du respect des dispositions du point 25.12 du présent article et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures, et que le temps de repos par période de 24 heures ne soit pas inférieur à 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation de travaux urgents dans les conditions prévues ci dessus.

La demi-journée de travail s'entend comme correspondant à la moitié de la durée journalière telle que définie ci-dessus (amplitude n'excédant pas six heures, durée du travail effectif n'excédant pas cinq heures). En outre, elle finit au plus tard à 14 heures et commence au plus tôt à 12 heures.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause, rémunérés ou non, plus d'un coupure.

Lorsque les salariés d'un établissement ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émergence, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

## **Définition du travail effectif**

### **Article 25.4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° H du 10 juillet 1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996.

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées.

## **Durée du travail**

### **Article 25.5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

#### **A. - Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire effective de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 44 heures.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins - y compris celles qui dépasseraient le seuil des 20 salariés, entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 - la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine au plus tard à compter du 1er janvier 2002.

Les accords d'entreprise peuvent conduire à une durée de travail effectif inférieure à 35 heures par semaine.

#### **B. - Durée annuelle du travail (1)**

Les parties conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la durée annuelle effective du travail. A titre d'exemple, la durée moyenne effective du travail est déterminée, pour un salarié disposant de droits à congés payés complets et chômant 7 jours fériés, ainsi qu'il suit :

Jours calendaires : 365

Jours de repos légaux : 52

Jours de repos conventionnels : 47

Congés annuels : 30

Jours fériés chômés : 7

Total jours non travaillés : 136

Jours travaillés : 229

Nombre de semaines travaillées :  $229 : 5 = 45,80$ .

Nombre d'heures travaillées :  $45,8 \times 35 = 1\ 603$ , arrondis à 1 600 heures.

Le calcul doit être ajusté en fonction des avantages particuliers accordés par les entreprises (par exemple, congés supplémentaires pour ancienneté:).

#### C. - Heures de dérogation permanente

Conformément à l'article 2 de l'annexe " Personnel de livraison et de vente ", des heures de dérogation permanente sont applicables au personnel de livraison et de vente.

L'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail d'une heure, notamment :

- pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ;

- ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique (chargement ou déchargement de camions par exemple).

Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

#### D. - Durée du travail dans le cadre de la vie professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que des dispositifs de type capital de temps de formation, compte épargne-temps, offrent aux salariés de nouvelles perspectives d'organisation de leur vie professionnelle en y intégrant des périodes de formation et/ou de développement personnel. Ils permettent aux entreprises qui le souhaiteraient d'engager avec les représentants des salariés une réflexion sur l'organisation du travail dans un cadre plus large que celui de l'année. La nécessité pour chaque salarié de se former tout au long de sa vie devrait alimenter cette réflexion.

#### 25.5 bis Réduction de la durée effective du travail

La réduction de la durée effective du travail peut, selon le type d'activité (entrepôts, bureaux:) et la taille des établissements, prendre notamment les différentes formes suivantes :

- réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle ;
- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés.

Les accords d'entreprise doivent préciser leur durée et leur date d'effet, leurs modalités de révision et de dénonciation, leur champ d'application géographique, le bilan des durées du travail pratiquées avant réduction, les dates de réduction de la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation du travail mises en oeuvre, les modes de contrôle et de décompte des horaires collectifs ou individuels faisant l'objet de la réduction, les incidences salariales de la réduction de la durée du travail, ainsi que les modalités de publicité (dépôt légal).

Ces accords comporteront un volet emploi précisant les objectifs visés, notamment :

- nombre de créations d'emplois en CDI ;
- consolidation des emplois existants ;
- transformation de CDD en CDI ;
- volume d'heures réservé à l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel ;
- nombre d'emplois susceptibles d'être sauvegardés.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du travail.

Les entreprises veilleront à mettre en oeuvre les mesures prévues par la loi visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, et vice versa, ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour bénéficier de l'allègement des cotisations sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise (2).

Les entreprises, quel que soit le nombre de salariés qu'elles occupent, appliquant directement le présent accord, communiqueront le volet emploi au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la profession (8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16) en vue de l'établissement d'un bilan annuel.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur 4 jours et demi, 4 jours ou moins ainsi que l'envisagent déjà les articles 25.3 et 25.6 du présent article.

La réduction de la durée du travail pourra être effectuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos (les repos inférieurs à la demi-journée sont exclus).

#### 1. Journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives

La durée hebdomadaire du travail peut être réduite en tout ou partie en-deçà de 39 heures par l'attribution sur une période de 4 semaines consécutives, selon un calendrier préétabli d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure (les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L. 212-9-I du code du travail).



## 2. Journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)

Les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JRTT) - lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme - correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JRTT seront réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (3).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des JRTT devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 30 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'une programmation prédéterminée du travail permettant au salarié d'organiser au mieux son activité et sa vie personnelle (4).

La date de prise des journées ou des demi-journées sera, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou au début de la période de 12 mois consécutifs, éventuellement réajustées par périodes plus courtes (exemple : 3 mois, 1 mois, voire moins) afin de tenir compte au mieux des contingences. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jours à l'avance. En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit (5).

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini au B de l'article 25.5 ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L. 212-9-II du code du travail.

L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Ce nombre pourra ne représenter qu'une partie de la réduction d'horaire, défini dans un accord d'entreprise.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

## 3. Temps partiel pour raisons familiales

Les salariés à temps complet qui le demandent peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale.

En cas d'acceptation par l'entreprise - le refus devant être justifié par des raisons objectives - l'aménagement du temps de travail qui en résulte sera organisé contractuellement dans le respect des dispositions légales.

### 25.5 ter Réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés qui demanderont à bénéficier de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et qui s'engageront, dans ce cadre, à créer ou à

préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine, soit à 1 600 heures sur l'année, pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1 600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement.

25.5 quater Réduction anticipée du temps de travail avec aide de l'état dans les entreprises de 20 salariés au plus (6)

Les entreprises occupant au plus 20 salariés souhaitant bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail réduiront la durée du travail effectif dans les conditions suivantes :

- 1 h 30 au moins au cours de l'année 2000 ;

- 1 h 30 au moins au cours de l'année 2001,

la durée hebdomadaire légale du travail effectif étant fixée à 35 heures au plus tard au 1er janvier 2002.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise.

Les entreprises concernées devront, en outre, respecter les dispositions de l'article 25.5 bis ci-dessus. (1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée moyenne de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu duquel : - les modalités de prise de journées ou de demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié ; - les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ne peuvent excéder la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail qui dispose que les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (5) Alinéa étendu sous réserve que le délai prévu par l'article L. 212-9 (II) soit fixé au niveau de l'entreprise (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (6) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée en vertu duquel la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale, cette réduction s'appréciant selon un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif. Ce même article est étendu : - s'agissant d'un accès direct à l'aide, sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui précise, conformément aux dispositions de l'article 3 (II et IV) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée : - les dates des étapes de la réduction du temps de travail ; - le nombre d'embauches par catégorie professionnelle ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches ; - la durée pendant laquelle l'effectif augmenté des nouvelles embauches doit être maintenu ; - sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi précitée, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

## **Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année**

### **Article 25.6**

En vigueur étendu

Les établissements commerciaux sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année, etc.) plus ou moins importants selon les régions où ils sont situés.

Les variations climatiques sont également de nature à influencer sur la demande des consommateurs, à laquelle il convient de pouvoir répondre dans les meilleurs délais.

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-2-1 du code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur quatre jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires). Les dispositions suivantes ne peuvent s'appliquer telles quelles que dans les entreprises mettant en oeuvre la réduction du temps de travail. Dans les autres entreprises, le recours à l'annualisation ne peut avoir lieu qu'à travers un accord d'entreprise ou d'établissement fixant les contreparties à accorder aux salariés concernés.

### 1. Principes

- la variation des horaires est programmée selon des calendriers collectifs applicables à un établissement ou partie de celui-ci à l'intérieur desquels l'activité des salariés concernés peut être organisée selon un calendrier individualisé. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement qui ne peut excéder 12 mois consécutifs ou dans les périodes retenues qui ne peuvent excéder 6 mois consécutifs pour chacune d'elles (1) ;
- l'horaire moyen sur la période retenue ne peut excéder 35 heures par semaine selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, ou l'horaire conventionnel pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 35 heures (2) ;
- la durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder 44 heures - travail du dimanche éventuel compris - pendant 20 semaines (consecutives ou non) (3).

### 2. Salariés concernés

Sont seuls visés par les dispositions du présent article :

- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée dès lors que la durée du contrat coïncide avec la période de " modulation " des horaires retenue.

### 3. Programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif

Le dispositif est établi selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou d'établissement.

ou, à défaut, des délégués du personnel, qui doit avoir lieu quinze jours avant la mise en oeuvre de la modulation.

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut aux délégués du personnel et au personnel lui-même.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés, sauf cas fortuit ou de force majeure. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos, proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction du temps de travail sur l'année (4).

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de négocier avec son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

#### 4. Rémunération en cas de variation d'horaire

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu appelé " salaire lissé ".

#### 5. Compte de compensation

" Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée légale du travail ou à l'horaire de l'entreprise ou établissement s'il est inférieur. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 dans la limite de la période retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ; elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 25.7 ci-après ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article 212-5-1 du code du travail ni aux majorations légales prévues au premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (5).

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite (6).

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période de modulation s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

Les parties conviennent que les entreprises qui le souhaiteront pourront utiliser ce même compte de compensation pour la gestion des jours de réduction du temps de travail (JRTT). Dans cette hypothèse, les crédits et débits d'heures seront convertis en demi-journées ou jours, selon des modalités à définir par accord d'entreprise ou d'établissement. Les JRTT seront quant à eux ajoutés au débit du compte de compensation.

#### 6. Régularisation du compte de compensation

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à la fin de chaque période de modulation.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède 35 heures par semaine, selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, ou le plafond de 1 600 heures par an, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et éventuellement à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces

heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article 25.8 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires (7).

La situation du compte fait apparaître que la durée moyenne du travail est inférieure à 35 heures selon le cas au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 par semaine travaillée en moyenne sur un an, ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures manquantes résultant d'absence du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé font l'objet d'une retenue sur salaire (8).

## 7. Chômage partiel

Sauf cas fortuit ou de force majeure, le recours au chômage partiel ne peut avoir lieu en période de modulation des horaires de travail. (1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme de la modulation doit être établi sur l'ensemble de la période de la modulation et sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui précise, conformément aux dispositions du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (2) Tiret étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée du travail ne peut excéder, sur un an, une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (3) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail qui pose le principe du repos dominical et sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail qui pose le principe d'une durée maximale hebdomadaire de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe la contrepartie exigée par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail à toute réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (5) Alinéa étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la limite maximale fixée par l'accord (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (6) Alinéa étendu sous réserve de l'application : - de l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés ; - de l'article R. 122-2 du code du travail et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatifs à l'indemnité de licenciement ; - de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel précité relatif à l'indemnité de départ en retraite (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (7) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (8) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

# Contingent d'heures supplémentaires

## Article 25.7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 10 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 (1).

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les quarante heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement (1) ;
- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus (2) ;
- les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine - dans la limite de 42 heures par an - à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas (3) ;
- les heures de dérogation permanente visées au C de l'article 25.5 ci-dessus. (1) Paragraphe étendu sous réserve que le contingent légal de 130 heures fixé par l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 constitue le seuil de référence pour l'attribution du repos compensateur obligatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 (III) du code du travail qui prévoit que seules les heures supplémentaires remplacées par un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (3) Point étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail relatif aux heures supplémentaires (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (4) Point étendu sous réserve que les heures de formation visées soient effectuées pour partie hors du temps de travail, qu'elles contribuent au développement de compétences des salariés et que la formation correspondante soit utilisable à l'initiative du salarié ou reçoive son accord écrit, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

## **Décompte et majoration de certaines heures de travail**

### **Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur**

#### **Article 25.8**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 11 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

Les heures supplémentaires prévues au point 25.7 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

La bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut être rémunérée au lieu d'être attribuée en repos.

Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs de remplacement de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 218-8 et D. 212-9 du code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise. Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

## **Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire**

### **Article 25.9**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° H du 10 juillet 1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996.

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par exemple celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'une heure à 100 p. 100 donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 p. 100 de dix-huit minutes:)

## **Horaires individualisés**

### **Article 25.10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° H du 10 juillet 1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996.

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

## **Compte épargne temps**

### **Article 25.11 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant << M >> du 12 juillet 2000 art. 12 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

La mise en oeuvre d'un régime épargne temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront, après consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront appliquer le dispositif qui suit après information individuelle des salariés.

Objectif : le compte épargne temps a pour but de capitaliser du temps en vue de financer des congés sans solde prévus par la réglementation ou des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires. Il peut aussi être utilisé pour financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié (2).

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération convertis en temps.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en oeuvre : le compte épargne temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée\* (3) et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

Le compte épargne temps épargne du temps pour une utilisation ultérieure. Il fonctionne normalement en jours entiers épargnés. Les dépôts autres que du temps sont transformés en temps.

#### 1. Alimentation du compte

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté par :

- l'équivalent en temps des majorations pour heures supplémentaires (4) ;



- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail de nuit ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la cinquième semaine de congés payés,

(des exemples de calcul d'équivalence en temps de majorations de salaire sont donnés supra au point 25.9).

- Une partie de la réduction de la durée du travail dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année (5).

Lorsque le compte enregistre des dépôts en heure ou fraction d'heure, il les transforme en jour chaque fois que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou conventionnelle du travail en vigueur à la date du dépôt.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un des éléments ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder six jours ouvrés par année civile.

## 2. Utilisation du compte

Le compte épargne temps étant créé pour permettre de dégager des heures de travail en vue de permettre l'embauche de salariés temporaires remplaçants ne peut être utilisé que pour des périodes égales au moins à quatre semaines. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée deux mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, cette règle sera celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 p. 100 des effectifs.

## 3. Rémunération du congé

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie sur la base du salaire perçu immédiatement avant le départ.

Le compte épargne temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence (6).

## 4. Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

## 5. Clôture du compte par anticipation

Compte tenu de l'objectif poursuivi, le temps épargné ne pourra être remplacé par une indemnité qu'en cas de rupture du contrat de travail sans que le congé ait pu être pris.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

## 6. Mutation

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne-temps, à défaut par accord entre les parties.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel les actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 peuvent entrer dans le cadre du compte épargne temps pour rémunérer des temps de formation effectués hors du temps de travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seules les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 212-5 (I) et le repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa de l'article L. 212-5 (III) peuvent alimenter le compte épargne temps (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

(5) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seule une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

## **Décompte et majoration de certaines heures de travail - Réduction de la durée du travail et temps de formation**

### **Article 25.12 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant du 12 juillet 2000 art. 13 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001.

Dans les entreprises et établissements mettant en oeuvre les réductions du temps de travail, la formation professionnelle pourra être organisée pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord de l'intéressé, permettant ainsi la mise en oeuvre du co-investissement (2).

Les accords fixeront un seuil maximal de journées de formation entrant dans ce cadre. A défaut d'accord sur ce point, ce nombre est fixé à 6 par an (2).

La formation doit permettre au salarié :

- d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ;
- d'atteindre une nouvelle qualification validée notamment par un certificat de qualification professionnelle ;

- de renforcer son employabilité à court, moyen et long terme dans le cadre d'un cycle de formation de longue durée (3).

Sont assimilées à ces heures de formation les heures passées par le salarié à constituer son dossier de validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un dossier de certification des compétences par un organisme extérieur à l'entreprise dûment habilité (4). (1) Article étendu sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les actions de formation visant à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi constituent du temps de travail effectif et que les formations pouvant être organisées pour partie hors du temps de travail doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(3) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les actions de formation visant à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi constituent du temps de travail effectif et que les formations pouvant être organisées pour partie hors du temps de travail doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

## **Repos hebdomadaire**

### **Article 25.13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° H du 10 juillet 1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996.

Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.

## **Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres**

### **Article 25.14**

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant du 12 juillet 2000 art. 14 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 \*étendu avec exclusions par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001\*.

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester

compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiques et sociales.

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail - sur une base annuelle par exemple - permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires (1).

Les formules de rémunération suivantes permettent de tenir compte des différentes situations rencontrées :

#### I. - Forfait sans référence horaire (2)

Il concerne les cadres dirigeants pour lesquels du fait de leurs responsabilités et/ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif en raison des responsabilités qu'ils assument dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 212-15-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération forfaitaire est fixée indépendamment d'un nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie précisera que la rémunération est forfaitaire sans référence horaire.

#### II. - Forfait défini en jours (3)

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils relèvent, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le contrat de travail fixe le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduit du nombre total de jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés légaux et conventionnels, les 7 jours fériés chômés conventionnels (cf. exemple de calcul au point b de l'article 25.5 ci-dessus) et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (ou une période de 12 mois consécutifs).

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

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jours de repos hebdomadaire est, en principe, le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L'employeur peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié bénéficie du temps de repos quotidien, ainsi que du repos hebdomadaire prévu par les dispositions légales.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Le temps de travail se décompte en journées ou demi-journées de travail.

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Les modalités de prise des jours non travaillés seront fixées au niveau de l'entreprise ou établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

### III. - Forfait en heures sur l'année

Un forfait en heures sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs) pourra être mis en oeuvre avec :

- des salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service, de l'équipe dont ils relèvent et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes ou services, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

- des salariés non sédentaires n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori (4).

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que les 7 jours fériés chômés conventionnels tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que du chômage des jours fériés (5).

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains jours ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du travail, ni à celles de l'article 25.6 du présent accord ; les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 25.7 ci-dessus.

#### IV. - Agents de maîtrise (6)

Comme les cadres, certains agents de maîtrise disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Les entreprises pourront mettre en oeuvre pour cette catégorie de collaborateurs un forfait en heures sur l'année et/ou les faire bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution de jours de repos répartis sur l'année. Le nombre de jours travaillés ne devra pas excéder 215 par année (ou 12 mois consécutifs) en cas de réduction du temps de travail faite exclusivement par attribution de jours de repos.

Les limites fixées pour la généralité des salariés seront respectées, soit :

- durée journalière du travail effectif : 10 heures (sauf en cas de travaux urgents, cf. point 25.3) ;
- durée hebdomadaire calculée sur 12 semaines consécutives :

42 heures.

- durée hebdomadaire pour une semaine déterminée : 48 heures.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires - y compris la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires - comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification du nombre d'heures de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er). (2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail qui précise que les cadres dirigeants disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui définisse, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :

- les catégories de salariés concernés ;
- les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (II) du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en heures sur l'année que pour les salariés itinérants non cadres (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif au contingent d'heures supplémentaires (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(6) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

## **Jours fériés**

### **Article 26**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant A du 24 avril 1992 étendu par arrêté du 17 septembre 1992 JORF 30 septembre 1992.

En dehors du 1er mai, six jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mensualisation ne subiront aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Conformément à l'article L. 222-1-1 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération.

## **Travail du dimanche**

### **Article 27**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le travail du dimanche est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Travail de nuit**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*.

1. Le travail de nuit, de vingt et une heures à cinq heures du matin (1), est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.
2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.
3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures.



4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins quatre heures de travail entre vingt et une heures et cinq heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manoeuvre ordinaire de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Absences pour maladie ou accidents de trajet**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant C du 1 juin 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 28 octobre 1993

#### **1. Période de protection.**

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident du trajet doivent être portées à la connaissance de l'entreprise par tous les moyens, le plus tôt possible, et justifiées par l'intéressé dans les deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

Sauf lorsque les absences répétées de caractère fréquent et inopiné dû à la maladie ou à l'accident de trajet perturbent gravement la marche de l'entreprise, ces absences ainsi que celles inhérentes aux cures prises en charge par la sécurité sociale, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de (1) :

- trois mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté ;

- six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant le cas, au-delà du 80e, du 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat pourra être rompu sous réserve du respect de la procédure légale de licenciement.

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

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire dans le cadre du contrat à durée déterminée prévu par la loi.

En cas de licenciement abusif dû aux absences répétées et inopinées, le salarié aura la possibilité de saisir les juges du fond pour établir la réalité des perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise, et la nécessité de remplacement définitif du salarié (1).

En aucun cas, l'absence pour maladie ou accident de trajet ne saurait être assimilée à une faute grave (1).

## 2. Nécessité de remplacement définitif.

### a) Période de garantie :

Le remplacement définitif du salarié absent réduit les périodes de garantie prévues ci-dessus à trois mois sans distinction d'ancienneté en cas de maladie ou d'accident du trajet.

### b) Indemnités à prévoir :

En cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, par lettre recommandée avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date le contrat de travail pourra être rompu sous réserve du respect de la procédure légale de licenciement.

(1) Ces alinéas sont étendus sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

## **Priorité de réembauchage**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

# **Absences fortuites**

## **Article 31**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence non justifiée dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, pourra selon les circonstances constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ou même une faute grave.

# Titre V : Congés

## Congés payés

### Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la législation en vigueur.

Généralisation de la cinquième semaine de congés payés :

1. A compter du 1er juin 1981, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

2. L'application de cette mesure ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficiait le salarié avant la mise en application du présent accord.

3. Les modalités d'attribution de ces congés supplémentaires seront examinées au niveau des entreprises ou des établissements après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel en respectant les dispositions de principe ci-après :

- les jours de congés payés au-delà des quatre semaines légales annuelles peuvent se situer en dehors de la période légale ;
- ils ne seront pas accolés au congé principal sauf accord particulier ou fermeture de l'entreprise ;
- en fonction des nécessités de l'entreprise, les jours de congés dus au titre de la cinquième semaine pourront être fractionnés ;
- les jours de congés au titre de la cinquième semaine n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

4. En principe, une fraction des congés annuels d'au moins dix-huit jours ouvrables continus est attribuée pendant la période légale. Toutefois, étant donné le caractère particulièrement saisonnier de certaines entreprises, notamment celles installées près des stations balnéaires ou estivales, des dérogations pourront être apportées au fractionnement des congés : le congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables

pourrait être fractionné en deux tranches conformément à l'article L. 223-8 du code du travail soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

## **Congés exceptionnels**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes, conformément aux dispositions en vigueur :

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

- décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- préselection militaire, au maximum : 3 jours.

c) Après un an de présence :

- mariage d'un enfant : 2 jours
- décès des parents ou beaux-parents : 2 jours
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent : 1 jour ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour.

Pour la détermination de la durée des congés payés, les congés exceptionnels prévus ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif.

## **Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Le paiement du salaire du personnel ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment justifié est assuré comme suit :

1. De un à trois ans d'ancienneté : 75 p. 100 dans la limite du salaire plafonné à partir :

a) Maladie ou accident :

- du 21<sup>e</sup> jour au 75<sup>e</sup> jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident ;

- du 5<sup>e</sup> jour au 75<sup>e</sup> jour d'absence continue en cas d'hospitalisation inférieure à sept jours ou d'hospitalisation à domicile, si cette dernière intervient conformément aux conventions types prévues par la circulaire n° 207 de la C.N.A.M.T.S. du 29 octobre 1974 ;

- du 1<sup>er</sup> jour au 75<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation supérieure ou égale à sept jours ;

b) Accident du travail ou maladie professionnelle :

- du 1<sup>er</sup> jour au 75<sup>e</sup> jour suivant l'accident en cas d'accident du travail survenu dans l'entreprise et à l'exception des accidents du trajet.

De ces salaires seront déduites les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale et toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise.

L'indemnité complémentaire ne peut être versée pendant plus de soixante-quinze jours au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

2. Après trois ans d'ancienneté :

Pendant trente jours le personnel recevra 90 p. 100 de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus du minimum de trois années sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;

- à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;

- à compter du 11<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

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

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

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

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

## **Maternité**

### **Article 35**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*.

#### **1. Interdiction d'emploi :**

Il est interdit d'employer des femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

#### **2. Rupture du contrat de travail :**

La femme en état de grossesse apparente peut rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

### 3. Suspension du contrat de travail :

a) L'intéressée a droit d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture du contrat de travail pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci.

Sur production d'un certificat médical attestant de la nécessité de prolonger l'absence pour une cause de santé résultant de la maternité, la durée de la suspension du contrat de travail peut être augmentée dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après.

b) Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence ou de l'expiration de la période des dix semaines succédant à l'accouchement.

c) La femme qui prend un congé dans la période définie ci-dessus doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Elle doit en outre fournir à son employeur un certificat médical attestant suivant le cas soit l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement, soit la date effective de celui-ci, soit, s'il y a lieu, l'état pathologique et sa durée prévisible rendant nécessaire une prolongation du congé maternité.

d) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'à l'épuisement de la durée du congé. L'intéressée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

### 4. Protection :

a) Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement (1), justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par l'application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

d) A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à sortir un quart d'heure avant le reste du personnel sans perte de salaire.

### 5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant (2) :

Indépendamment des dispositions relatives au congé parental d'éducation, à l'expiration de la période de suspension prévue au troisièmement du présent article ci-dessus après l'accouchement, 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. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de cette période de suspension,



avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut à tout moment :

a) Soit dans les six mois suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins cinq semaines à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception, demander à bénéficier d'une réintégration. Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressée a été comprise dans un licenciement collectif, si son emploi a été supprimé et si aucun emploi analogue n'est disponible ou si son remplacement définitif s'est imposé à l'employeur. Dans tous les cas, elle bénéficie de la priorité de réembauchage ci-après § b.

b) Soit dans l'année suivant ce terme et en avertissant son employeur quinze jours à l'avance et dans les mêmes formes, solliciter son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an à compter de la date de demande de réintégration, de l'embaucher par priorité dans un des 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.

c) Un congé parental d'éducation peut être accordé conformément aux dispositions en vigueur.

#### 6. Changement définitif d'emploi :

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifié, selon certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

7. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

#### 8. Paiement :

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 p. 100 de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 p. 100 par la sécurité sociale.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

# Titre VI : Hygiène et sécurité

## Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Pour ce faire ils devront, en liaison avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, avec les délégués du personnel, mettre en oeuvre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur.

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

### I. VISITES MÉDICALES

Conformément à la législation en vigueur :

-un examen médical est obligatoire au moins une fois par an ;

-une visite de reprise est également obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de trois semaines pour maladie non professionnelle, un accident du travail et après le congé de maternité.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les convocations à ces visites médicales soient adressées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation absolue de s'y présenter.

### II. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Un CHSCT doit être obligatoirement mis en place dans tous les établissements occupant 50 salariés.

b) Composition : Le CHSCT comprend :

-le chef des établissements ou son représentant ;

-les représentants du personnel ;

-le médecin du travail ;

-le chef de service de sécurité des conditions de travail.

c) Crédit d'heures : les représentants du personnel membre du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, égal au moins à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois de 100 à 199 salariés.

d) Désignation (1) : les représentants du personnel sont désignés pour deux ans par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Ces membres sont au nombre de 3 pour un effectif jusqu'à 199 dont 1 représentant de la maîtrise et des cadres, et de 4 pour un effectif jusqu'à 299 dont 1 représentant de la maîtrise et des cadres.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Il se réunit au moins une fois tous les trimestres, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel.

e) Formation à la sécurité : la formation des représentants du personnel CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur. Dans les établissements de 50 à 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions suivantes :

-cette formation est réservée aux membres des CHSCT qui détiennent un mandat à la date du 1er janvier 1992 ou qui seront élus pour la première fois après cette date et qui n'ont pas ou n'auront pas reçu ce type de formation dans l'entreprise ;

-elle doit répondre à l'objectif fixé à l'article R. 236-15 du code du travail ;

-elle peut être assurée soit par un organisme habilité, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ;

-le stage est d'une durée minimale d'une demi-journée ;

-l'employeur prend en charge la rémunération et les frais de stage à raison de deux salariés par an ;

-le représentant du personnel au CHSCT qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation doit formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 236-17 du code du travail ;

-lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont amputées par priorité sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-1 du code du travail.

## **Matériel de protection**

### **Article 37**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou les délégués du personnel les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

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

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

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

## **Installations sanitaires**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

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

## **Réfectoires**

### **Article 39**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq.

# **Titre VII : Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs**

## **Dispositions réglementaires**

### **Article 40**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01.

Les employeurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur et notamment aux dispositions :

- du décret du 19 juillet 1958 relatif aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes ;
- des décrets des 28 décembre 1909 et 26 octobre 1912 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs ;
- de l'arrêté ministériel du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur les salaires des femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 5° (1).

Par ailleurs, conformément à l'article L. 140-2 du code du travail, la discrimination dans les rémunérations fondée sur le sexe est interdite.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

## **Jeunes travailleurs**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé notamment que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être

accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

3. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

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

## **Rémunération des jeunes travailleurs**

### **Article 42 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les jeunes travailleurs, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de contrats de travail spéciaux pris dans le cadre de la politique de l'emploi et prévoyant une rémunération, ont la garantie du salaire de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- seize à dix-sept ans, 20 %,

- dix-sept à dix-huit ans, 10 %.

Il est toutefois expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte (1).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail.

## **Formation professionnelle**

### **Article 43**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La formation professionnelle est assurée, conformément à la législation en vigueur, soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise, soit par la formation professionnelle continue.

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

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants) et, notamment, par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

## **Commission paritaire de l'emploi**

### **Article 44**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue salarié, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;

- un collègue employeur, comprenant le même nombre total des représentants des syndicats signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participeront à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 46 pour la commission paritaire de conciliation.



## **Titre VIII : Retraite complémentaire**

### **Article 45**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Conformément à l'accord du 8 décembre 1961 étendu par arrêté ministériel le 20 décembre 1962 généralisant la retraite complémentaire, il est rappelé que toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, qui n'étaient pas affiliées à une autre caisse de retraite complémentaire lors de l'arrêté d'extension, doivent obligatoirement affilier tous leurs salariés ne relevant pas du régime des cadres ou de celui de l'I.R.P.-V.R.P. à l'I.S.I.C.A., 21, rue d'Artois, 75008 Paris.

## **Titre IX : Conciliation**

### **Commission paritaire de conciliation**

#### **Article 46**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation.

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 nationale de conciliation.

Composition de la commission :

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

- 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 du syndicat national des grossistes en confiserie.

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 réunit 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 à la direction départementale du travail et de l'emploi.

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

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

## **Dispositions finales**

### **Article 47**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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 48**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Conformément à la réglementation en vigueur, le dépôt est fait à la direction départementale du travail et de l'emploi.

## **Adhésions ultérieures**

### **Article 49**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement par les conditions prévues par la loi, cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de l'accord aura été effectué.

## **Extension**

### **Article 50**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

# **Titre X : Classification des emplois professionnels**

## **Personnel d'entrepôt et de magasin**

### **Article**

En vigueur étendu

#### **I. - PERSONNEL D'ENTREPÔT ET DE MAGASIN**

**COEFFICIENT : 115**

**DÉSIGNATION : manutentionnaire.**

**DÉFINITIONS : Employé sans qualification, effectuant, sous le contrôle et la responsabilité du chef magasinier, des travaux de manutention simples et et d'entretien ou de nettoyage.**

**COEFFICIENT : 125**

**DÉSIGNATION : gardien, portier ou gardien de nuit.**

**DÉFINITIONS : Employé chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement ou de la garde des locaux de jour ou de nuit avec ou sans ronde ; en cas d'incident, applique les consignes données.**

**COEFFICIENT : 125**

**DÉSIGNATION : Conditionneur.**

**DÉFINITIONS : Personnel travaillant sur chaîne ou machine de découpe ou de conditionnement.**

**COEFFICIENT : 130**

**DÉSIGNATION : Magasinier 1er échelon.**

**DÉFINITIONS : Est chargé de la manutention et du rangement de la marchandise,**

**et/ou**

**- Prépare et contrôle les commandes ;**

- Délivre la marchandise aux clients venus s'approvisionner sur place ;

- Exécute les travaux de conditionnement.

COEFFICIENT : 135

DÉSIGNATION : Cariste

DÉFINITIONS : Employé qualifié pour conduire des appareils de manutention automoteurs gerbant à moins de 5,50 m du sol, est responsable de la conduite et de la bonne marche du matériel qui lui est confié.

COEFFICIENT : 140

DÉSIGNATION : Magasinier 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le magasinier 1er échelon ; en outre :

et/ou

Réception et pointage des arrivages ;

Tenue des fiches de stock.

COEFFICIENT : 150

DÉSIGNATION : Magasinier 3è échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le magasinier 2e échelon ; en outre surveille et rend compte à son supérieur hiérarchique du stock en quantité et qualité, peut être assisté d'un ou deux employés.

COEFFICIENT : 170

DÉSIGNATION : Chef magasinier.

DÉFINITIONS : Magasinier hautement qualifié qui, outre son travail personnel, peut être appelé selon les directives de son supérieur hiérarchique à distribuer, coordonner et animer le travail d'une équipe de moins de cinq employés.

## **Personnel de livraison et de vente**

## Article

En vigueur étendu

### II. - PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE

COEFFICIENT : 118

DÉSIGNATION : Aide-livreur.

DÉFINITIONS : Employé qui accompagne et assiste dans toutes ou partie de ses tâches le chauffeur-livreur suivant les directives de ce dernier.

COEFFICIENT : 145

DÉSIGNATION : Chauffeur-livreur 1er échelon.

DÉFINITIONS : Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de PTAC. Participe et/ou veille au chargement des marchandises et en assure la livraison et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des colis et de la garde du véhicule ; veille au bon état de marche de ce dernier ; signale les défauts constatés et tous les incidents de route. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises.

COEFFICIENT : 150

DÉSIGNATION : Vendeur-preneur d'ordres.

DÉFINITIONS : Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée, avec, pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise.

COEFFICIENT : 150

DÉSIGNATION : Vendeur en magasin.

DÉFINITIONS : Par sa connaissance de l'ensemble des articles et son expérience de la vente, est particulièrement qualifié pour conseiller la clientèle et orienter son choix.

COEFFICIENT : 155

DÉSIGNATION : Chauffeur-livreur 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le chauffeur-livreur mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises d'un PTAC de 6 tonnes ou plus.

Les chauffeurs-livreurs des 1er et 2e échelons chargés en outre de l'encaissement du montant des factures chez le client bénéficient d'une majoration de dix points.

COEFFICIENT : 160

DÉSIGNATION : Vendeur en laisser sur place (vendeur LP) 1er échelon.

DÉFINITIONS : Employé assurant le travail du chauffeur-livreur et la vente des marchandises, qui est prise en charge à l'aide d'un argumentaire approprié aux tarifs et conditions fixées. Assume en outre sous sa responsabilité les encaissements avec un véhicule de moins de 6 tonnes de PTAC.

COEFFICIENT : 160

DÉSIGNATION : Vendeur-livreur.

DÉFINITIONS : Sur véhicule de moins de 6 tonnes de PTAC.

COEFFICIENT : 160

DÉSIGNATION : Représentant non statutaire

DÉFINITIONS : Représentant ne bénéficiant pas du statut.

COEFFICIENT : 170

DÉSIGNATION : Vendeur en laisser sur place (vendeur LE) 2e échelon.

DÉFINITIONS : Même définition que le 1er échelon mais avec un véhicule de 6 tonnes et plus de PTAC.

COEFFICIENT : 170

DÉSIGNATION : Vendeur-livreur.

DÉFINITIONS : Sur véhicule de plus de six tonnes de PTAC.

## **Personnel d'entretien**

### **Article**

En vigueur étendu

#### **III - PERSONNEL D'ENTRETIEN**

COEFFICIENT : 115

DÉSIGNATION : Entretien.

DÉFINITIONS : Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cirage et/ou entretien des abords.

COEFFICIENT : 140

DÉSIGNATION : Entretien spécialisé.

DÉFINITIONS : Employé effectuant de façon habituelle des travaux simples relevant de plusieurs activités.

COEFFICIENT : 155

DÉSIGNATION : Employé qualifié 1er échelon (EQ 1).

DÉFINITIONS : Employé qualifié dans une seule spécialité, titulaire d'un CAP ou justifiant de connaissances équivalentes.

COEFFICIENT : 165



DÉSIGNATION : Employé qualifié 2e échelon (EQ 2).

DÉFINITIONS : Employé qualifié effectuant de façon habituelle des travaux relevant de plusieurs métiers qualifiés, titulaire d'un CAP ou justifiant de connaissances équivalentes.

COEFFICIENT : 175

DÉSIGNATION : Employé hautement qualifié (EHQ).

DÉFINITIONS : Employé professionnel hautement qualifié dans son métier, titulaire d'un B.P. de sa spécialité ou justifiant de connaissances équivalentes.

## **Bureaux, services administratifs et commerciaux**

### **Article**

En vigueur étendu

#### **IV. - BUREAUX, SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX**

COEFFICIENT : 120

DÉSIGNATION : Employé de bureau 1er échelon.

DÉFINITIONS : Effectue des travaux de transcription, de classement, de calcul simple avec ou sans machine, de tri, d'enregistrement, de tenue de fiches, de téléphone, de photocopie ou de duplication.

COEFFICIENT : 130

DÉSIGNATION : Employé de bureau 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le 1er échelon, plus expérience et/ou dactylographie.

COEFFICIENT : 130

DÉSIGNATION : Opérateur ou opératrice de saisie 1er échelon.

DÉFINITIONS : (3 mois maximum) personnel chargé de la saisie sur écran des documents de base en suivant les instructions ou messages programmés apparaissant à l'écran.

COEFFICIENT : 130

DÉSIGNATION : Approvisionneur de rayons.

DÉFINITIONS : Employé commercial chargé d'approvisionner les rayons des hypermarchés ou supermarchés et d'étiqueter la marchandise. Peut éventuellement avoir des activités annexes dans les opérations de magasinage.

COEFFICIENT : 135

DÉSIGNATION : Opérateur ou opératrice de saisie 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le 1er échelon mais travaille à une vitesse plus élevée et vérifie la mise en marche du système.

COEFFICIENT : 140

DÉSIGNATION : Facturière et dactylo facturière.

DÉFINITIONS : Utilisant ou non des machines simples à calculer, est capable d'établir et calculer entièrement les factures, ainsi que les avoirs et bordereaux, à partir de documents fournis par le service commercial.

COEFFICIENT : 140

DÉFINITIONS : Téléxiste.

DÉSIGNATION : Employé de bureau occupé une partie de son temps sur télex, peut avoir des activités annexes.

COEFFICIENT : 140

DÉFINITIONS : Standardiste .

DÉSIGNATION : Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes.

COEFFICIENT : 140

DÉFINITIONS : Employé de comptabilité.

DÉSIGNATION : Exécute suivant des directives précises tous travaux simples de comptabilité ne nécessitant pas une connaissance générale du mécanisme comptable, par exemple enregistrement et inscription des factures et règlements, tenue à jour de comptes simples.

COEFFICIENT : 145

DÉFINITIONS : Opérateur ou opératrice de saisie confirmé(e).

DÉSIGNATION : Mêmes définitions que l'opérateur de saisie 2e échelon mais en outre exécute la sortie des documents, le classement et la mise en service de ceux-ci en se conformant aux instructions du programme consigné sur le cahier spécial du système. De plus, passe les écritures sur les comptes généraux à partir de documents préparés.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Employé de bureau 3e échelon.

DÉSIGNATION : Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Dactylo-facturière qualifiée.

DÉSIGNATION : Employée occupée à dactylographier les documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes...).

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Aide-comptable 1er échelon.

DÉSIGNATION : A les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable et suivant les directives du comptable tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge, effectue les opérations de caisse.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Caissier(e).

DÉSIGNATION : Décharge le vendeur des opérations accessoires de la vente, contrôle ou fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, reçoit le règlement des clients et effectue l'arrêté journalier de sa caisse.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Secrétaire débutante.

DÉSIGNATION : Sténodactylo 1e degré, possède en outre une instruction générale du niveau BEPC, collabore avec le responsable de bureau, prépare ou rédige une partie de la correspondance courante.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Télévendeur(se).

DÉSIGNATION : Employé chargé de réceptionner téléphoniquement les appels des clients et de prendre leurs commandes, doit également prospecter directement par téléphone les clients potentiels pour effectuer des prises de commandes.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Secrétaire commerciale.

DÉSIGNATION : Correspond à une employée commerciale confirmée pouvant éventuellement assurer l'animation, la coordination et la vérification du travail de moins de 5 employés.

COEFFICIENT : 155

DÉFINITIONS : Sténo-dactylo.

DÉSIGNATION : Outre la sténo et la dactylo, s'acquitte habituellement et correctement de tâches simples de secrétariat.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Employé de bureau 4e échelon.

DÉSIGNATION : Employé qualifié chargé du suivi des opérations commerciales et des contrats téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et constitution et tenue des dossiers simples. La correspondance visée devant se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Aide-comptable 2e échelon.

DÉSIGNATION : A les connaissances exigées pour le BEP d'aide-comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster les balances de vérifications, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Moniteur de saisie.

DÉSIGNATION : Personnel ayant une formation informatique, titulaire d'un CAP et pouvant être responsable hiérarchique de moins de cinq opératrices.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Secrétaire commerciale.

DÉSIGNATION : Correspond à une employée commerciale confirmée majeure pouvant éventuellement assurer l'animation, la coordination et la vérification de moins de 5 employées.

COEFFICIENT : 185

DÉFINITIONS : Secrétaire.

DÉSIGNATION : Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après des directives générales ou sur simples indications verbales ; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.

COEFFICIENT : 185

DÉFINITIONS : Comptable.

DÉSIGNATION : Tient ou fait tenir sous sa surveillance les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale dont il est responsable de la tenue. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.

## **Méthode d'utilisation de la classification**

### **Article**

En vigueur étendu

Au regard de la classification nouvelle établie ci-dessus, face à la fonction occupée par un employé de l'entreprise, quatre situations peuvent se présenter :

- ou la fonction correspond à l'un des emplois définis dans la classification ;

- ou la fonction est très spécialisée et ne correspond que partiellement à l'un des emplois définis ;
- ou la fonction n'est pas répertoriée dans la classification ;
- ou la fonction couvre à la fois plusieurs emplois définis dans la classification.

a) Emplois définis :

Si la fonction correspond exactement à l'emploi tel qu'il est défini ci-dessus, le bulletin de salaire doit comporter à la fois la désignation de l'emploi tel qu'il figure dans la classification et le coefficient hiérarchique correspondant.

b) Emplois spécialisés :

Si la fonction occupée est très spécialisée et ne correspond qu'à une partie de la définition d'un emploi de la classification établie ci-dessus, c'est alors le coefficient relatif à cet emploi qu'il conviendrait d'appliquer ; tel serait le cas par exemple pour un employé qui n'exécuterait que des travaux de conditionnement : il bénéficierait du coefficient 130 et son appellation serait celle du magasinier 1er échelon.

c) Emplois non répertoriés :

Dans certaines entreprises, il peut arriver qu'une fonction corresponde à un emploi non répertorié, par exemple dactylographe. Dans ce cas, il conviendrait pour déterminer l'emploi et le coefficient hiérarchique de rechercher dans les définitions le poste le plus approchant qui dans cet exemple serait employé de bureau 2e échelon, coefficient 130, puisque dans cet emploi figure la dactylographie.

d) La fonction couvre plusieurs emplois : dans le cas où la fonction du salarié l'amène à assurer de façon habituelle des emplois de catégories différentes comportant des coefficients hiérarchiques différents, la classification de l'intéressé est calculée de la manière suivante :

- si ce salarié est occupé dans l'emploi au coefficient hiérarchique le plus élevé, au moins 50 p. 100 du temps (ce calcul étant effectué par semaine), c'est ce coefficient hiérarchique qui lui est appliqué, dans le cas contraire, le coefficient hiérarchique est déterminé pro rata temporis ;

- par exemple, si un salarié occupe un tiers de son temps en tant que magasinier 1er échelon, au coefficient 130, un tiers de son temps en tant que vendeur-preneur d'ordres au coefficient 150 et un tiers de son temps en tant que vendeur en laisser sur place 2e échelon, au coefficient 170, son coefficient hiérarchique figurant sur le bulletin de salaire sera :

$$(130 + 150 + 170) / 3 = 150$$

e) Dès l'instant où un salarié a habituellement sous ses ordres au moins 5 salariés, il est obligatoirement agent de maîtrise, technicien ou assimilé, ou cadre.