

**Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits,  
sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.  
Étendue par arrêté du 1er juin 1973 JONC 2 septembre 1973.**

## **Clauses communes**

### **Déclaration préliminaire**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 29 mai 1984 étendu par arrêté du 29 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984

Les questions sociales traitées par la présente convention collective nationale ou ses avenants nationaux, régionaux ou locaux sont de deux natures :

- les premières d'ordre général, et qui font l'objet de la présente convention collective, intéressent l'ensemble des établissements visés à l'article 2 ci-dessous, sur le plan national ;

- les secondes, d'ordre particulier, traitées par avenants régionaux, locaux ou d'entreprise, qui pourront adapter, compléter ou modifier, sous réserve des dispositions des articles L. 132-13 et L. 132-23 du code du travail, cette convention collective ou certaines de ses dispositions, compte tenu des conditions particulières de travail et de rémunération de la région, de la localité ou de l'entreprise, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

La copie des avenants régionaux ou locaux devra être transmise à la confédération nationale des vins et spiritueux, par l'organisation patronale signataire, dans les quinze jours suivant leur signature.

### **Objet et champ d'application**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 36 du 1 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-1 étendu par arrêté du 31 mars 1995 JORF 25 avril 1995.

La présente convention collective, conclue notamment dans le cadre du titre troisième du livre premier du code du travail, règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans des établissements :

- dont l'activité ressortit aux " groupes " suivants identifiés par les quatre composantes du " code A.P.E. " et par leur dénomination selon la nomenclature d'activités instaurée par le décret du 2 octobre 1992 (1) :
- 15.9G. Vinification (négociants vinificateurs, activité principale non agricole).
- 15.9L. Production d'autres boissons fermentées (production de vins aromatisés ; de vins doux naturels).
- 15.9D. Production d'alcool éthylique.
- 15.9A. Production d'eaux-de-vie naturelles.
- 15.9B. Fabrication de spiritueux.
- 15.9F. Champagnisation.
- 15.9J. Cidrerie.
- 15.3C. Préparation de jus de fruits et de légumes.
- 15.9T. Production de boissons rafraîchissantes (en ce qui concerne les sirops, les boissons aux fruits et aux jus de fruits).
- 15.3J. Commerce de gros de boissons alcoolisées, autres que les bières (établissements dont le code de risque "accidents du travail" attribué par la caisse d'assurance maladie est 51.3 JA).
- et appartenant à des entreprises adhérentes au : Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits, et boissons diverses.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

Les clauses de la présente convention concernent les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même si ces salariés ne ressortissent pas directement par leurs activités aux rubriques ci-dessus mentionnées.

Des annexes relatives, respectivement aux agents de maîtrise d'une part, et aux cadres d'autre part, seront élaborées sans que soient remises en cause les dispositions de la présente convention collective, commune à tous les salariés.

En raison de la spécificité de leur fonction, les dispositions de la présente convention collective et de ses annexes ne sont pas applicables aux représentants de commerce statutaires (V.R.P.). Cette catégorie de personnel relève, le cas échéant, des accords interprofessionnels (2) qui lui sont propres tant que ces derniers restent en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention, son extension par arrêté ministériel afin de la rendre également obligatoire dans les établissements entrant dans son champ d'application professionnel et territorial mais ne relevant pas de la confédération nationale des industries et des commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (3) ou de l'union nationale des producteurs et distributeurs de jus de fruits lors de la signature.

## **Durée de la convention**

### **Article 3**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1969.

Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf dérogation dans les conditions prévues à l'article 5 ci-après.

## **Révision**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 40 du 9 janvier 2001 BO conventions collectives 2001-9.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes, dans le courant du mois d'avril et d'octobre de chaque année. Toute demande devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Lorsque les négociations ont abouti à la signature d'un accord applicable à l'entreprise, l'employeur en informera les salariés par voie d'affichage dans le mois qui suit ladite signature. Cette information sera réalisée selon les modalités prévues à l'article R. 135-1 du code du travail et comportera la liste des signataires de l'accord.

Aucune demande de révision ne pourra cependant intervenir dans les six semaines qui suivent la présente révision.

.

## **Dénonciation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1er octobre 1969, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois à l'expiration duquel la convention ou la partie de convention dénoncée cessera d'avoir effet.

En cas de dénonciation par l'une seulement des organisations syndicales de salariés ou patronales, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne et jusqu'à nouvel ordre, des dispositions en cause.

En cas de dénonciation par l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou l'ensemble des organisations syndicales patronales signataires, les parties devront se réunir dans un délai d'un mois suivant la date de la dénonciation, afin d'examiner en commun la situation ainsi créée.

## **Conventions et accords antérieurs**

### **Article 6**

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale remplace, à la date de sa mise en application, les conventions ou accords collectifs existant antérieurement sur le plan régional, local ou d'entreprise.

Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature, étant entendu cependant que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

En outre, dans les régions, localités ou entreprises dans lesquelles existaient des conventions ou accords collectifs, dont le champ d'application professionnel est celui défini à l'article 2 de la présente convention collective, les parties intéressées devront se réunir après la signature de la présente convention, afin d'élaborer des avenants en vue, d'une part, d'adapter la convention nationale aux caractéristiques régionales, locales ou d'entreprise, et, d'autre part, de reprendre les avantages particuliers figurant dans les conventions ou accords collectifs antérieurs ou, selon le cas, de les remplacer d'un commun accord par d'autres dispositions appropriées.

## **Principes préliminaires aux dispositions sur le dialogue social et les institutions représentatives du personnel**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Il est rappelé :

- la volonté, tant au niveau des entreprises que de la branche professionnelle, de développer un dialogue social constructif et responsable ;
- la qualité d'acteurs des représentants du personnel, élus ou désignés, dans la vie sociale de l'entreprise ;

- la prise en compte nécessaire de la diversité des entreprises de la profession associant petites entreprises et structures plus importantes ; les moyens, besoins et rôle de chacun doivent tenir compte des spécificités propres à chacune.

Dans le contexte ci-dessus évoqué, les parties signataires définissent un socle commun portant sur :

- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- l'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales dans le souci de contribuer à une meilleure conciliation entre activité professionnelle et exercice d'un mandat ;
- les institutions représentatives élues du personnel ;
- les élections professionnelles ;
- la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Le contenu des articles 7 à 19 s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et des textes pris pour son application.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions des articles 7 à 18 que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Liberté d'opinion et liberté syndicale**

### **Article 8**

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du code du travail.

L'entreprise est un lieu de travail placé sous la responsabilité du chef d'entreprise et dont, sous réserve de l'application des articles 9 et 11 ci-après, la neutralité doit être respectée.

En conséquence :

- les employeurs s'engagent à ne prendre en considération aucun des motifs discriminatoires prohibés à l'article L. 1132-1 du code du travail, dont notamment le sexe, les opinions des salariés, leurs origines sociales ou raciales, leurs mœurs, leurs croyances religieuses, le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des tâches, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement ;
- le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance syndicale ;
- si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assistés du délégué syndical s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation prévue à l'article 7 ci-avant ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

## **Exercice du droit syndical**

## Article 9

En vigueur étendu

### Article 9.1

#### Information et communication

##### Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pauses collectives, fin de journée). La distribution ne peut cependant se faire pendant le temps du repas si celui-ci est pris dans l'enceinte de l'entreprise.

Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autre document demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, il est accordé à chaque organisation syndicale représentative (1) dans l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 4 tracts par an. Les modalités d'envoi sont déterminées par accord d'entreprise, à défaut par l'employeur. L'entreprise assure les coûts d'affranchissement.

### Article 9.2

#### Moyens matériels

##### Local syndical

Dans les entreprises ou établissements de 201 à 999 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun.

Dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local.

##### Local des membres élus du personnel

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement un local commun leur permettant de remplir leur mission et de se réunir.

Ce local est distinct de celui (ceux) mis à disposition des sections syndicales.

##### Aménagement des locaux

Les locaux mis à disposition des sections syndicales et des représentants élus du personnel doivent être convenables, propres au fonctionnement des institutions et fermer à clé.

Ces locaux doivent comporter au minimum table (s), chaises, armoire (s), téléphone avec ligne directe, permettant le libre exercice des mandats syndicaux et/ ou électifs.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ces locaux sont déterminées dans chaque entreprise :

- avec les délégués syndicaux ou membres de la section syndicale pour le local syndical ;
- avec les élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel pour le local réservé aux élus.

### Article 9.3

#### Absences

##### Crédit d'heures de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable.

Afin de faciliter l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, un accord d'entreprise pourra prévoir la mise en place et les modalités d'utilisation des bons de délégation. Ces bons ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres titulaires d'un mandat syndical ou d'un mandat électif. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

##### 1. Délégué syndical

Le délégué syndical bénéficie de :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 501 salariés et plus. (2)

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

##### 2. Délégué syndical central

Dans les entreprises ou établissements de moins de 2 000 salariés, le délégué syndical central est obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 2 000 salariés, le délégué syndical central peut être désigné en dehors des délégués syndicaux d'établissement. Il bénéficie alors d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par mois.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

##### 3. Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient, tous établissements confondus, moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique.

##### 4. Représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 4 heures par mois au titre des heures de délégation.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

#### 5. Possibilité d'annualisation des crédits d'heures

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe pourra prévoir pour l'ensemble des crédits d'heures afférents aux mandats électifs ou désignatifs, ou pour seulement certains crédits d'heures, une annualisation de ceux-ci.

Le (s) crédit (s) d'heures reste (nt) en tout état de cause individuel (s), sauf dérogation accordée par la loi.

#### Autorisations d'absence.-Fonction statutaire

Une autorisation d'absence, à hauteur de 1 journée par an, rémunérée et non imputable sur les congés payés, est ouverte au salarié exerçant une fonction statutaire au sein de la fédération en charge du secteur de la profession d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national (branche) ainsi que dans l'entreprise où travaille le salarié.

L'octroi de cette journée est subordonné à :

-la présentation de la part du salarié, au moins 10 jours à l'avance, à son employeur d'une convocation écrite nominative ;

-la remise, au retour, d'une attestation de présence.

#### Réunion préparatoire aux réunions paritaires de branche

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale qui participent à une commission sociale paritaire de branche entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires (3) de la présente convention, à condition d'en informer au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, leur employeur.

Ces autorisations d'absence couvrent, pour chaque commission sociale paritaire, une demi-journée supplémentaire permettant la tenue d'une réunion préparatoire.

Le temps de travail perdu correspondant aux commissions sociales paritaires de branche et aux réunions préparatoires est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.



Les modalités de prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement seront déterminées concomitamment à cet accord avec les organisations syndicales de salariés participant aux dites commissions.

### Congé syndical

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction de permanent syndical au niveau national, régulièrement mandaté, en dehors de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé, sans solde, d'une durée de 1 an, renouvelable une fois pour la même durée.

Pour bénéficier de cette possibilité, le salarié doit :

-en informer son employeur au moins 2 mois avant le démarrage de son mandat de permanent syndical ;

-3 mois avant l'expiration de la première période de 1 an, avertir son employeur s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, afin d'être, le cas échéant, réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration du renouvellement de son congé.

En tout état de cause, cette disposition n'est applicable qu'une fois pour un même salarié, y compris en cas de mandats syndicaux successifs.

Le temps passé en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un mandat de permanent syndical est pris en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### Congé de formation économique, sociale et syndicale (4)

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 et L. 2145-1 du code du travail, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés dans la limite de 12 jours par an.

Ce nombre est porté à 18 jours par an pour les animateurs des stages et sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que cette demande pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus, qui doit être motivé, est notifié à l'intéressé dans le délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

L'employeur peut reporter le départ en congé dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. Atteinte du contingent global de jours de congé pour l'année civile dans l'entreprise ou l'établissement au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale, de la formation économique des membres du comité d'entreprise et de la formation des membres du CHSCT.

Ce contingent par année civile est le suivant en fonction de l'effectif de l'établissement :

- de 1 à 20 salariés : 12 jours (18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ;
- de 21 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 20 salariés ;
- de 500 à 999 salariés ; 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- de 1 000 à 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- plus de 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

Dans les établissements de plus de 49 salariés, le total des jours de congé pris par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % du contingent global.

2. Atteinte du nombre ou pourcentage maximum de salariés simultanément absents au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale, de la formation économique des membres du comité d'entreprise et de la formation des membres du CHSCT.

Le nombre ou pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents, fixé par arrêté, est le suivant, selon l'effectif de l'établissement :

- moins de 25 salariés : absence simultanée de 1 salarié ;
- de 25 à 99 salariés : absence simultanée de 2 salariés ;
- 100 salariés et plus : absence simultanée de 2 % de l'effectif.

En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise pourra être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale peut être pris en plusieurs fois, la durée de chaque congé ne pouvant être inférieure à 2 jours.

Il donne lieu à rémunération dans les entreprises d'au moins 10 salariés dans la limite de 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Dans cette même limite, les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il en existe un, a la possibilité, indépendamment des éventuelles participations patronales, de participer à la compensation de tout ou partie des pertes de salaire.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

L'organisme chargé des stages ou sessions devra délivrer au salarié une attestation concernant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

#### Article 9.4

##### Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, elle ne doit pas apporter de

gêne importante dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

(1) Terme exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-13 (3°) du code du travail.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(3) Terme exclu de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er) (4) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'arrêté du 7 mars 1986 pris pour application de l'article L. 3142-10 du code du travail.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

## **Evolution professionnelle**

### **Article 10**

En vigueur étendu

#### Article 10.1

Principe de non-discrimination et de reconnaissance du mandat de représentation du personnel

La gestion des situations professionnelles des membres des institutions représentatives du personnel repose sur l'équilibre et l'harmonie entre l'exercice du mandat, syndical et/ ou électif, et la réalisation de leur activité professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux marquent leur attachement au fait que les salariés titulaires de mandats conservent un ancrage dans l'activité professionnelle.

Les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Au-delà de l'affirmation des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, il est nécessaire de définir les dispositions permettant de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière conforme aux compétences mises en œuvre et aux possibilités d'évolution existantes.

#### Article 10.2

Evolution de carrière et salariale

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentant du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Le mandat, électif ou désignatif, ne doit pas entraîner de perte de salaire pour l'intéressé. L'évolution professionnelle des représentants du personnel est déterminée selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise, sur la base de leur prestation professionnelle et de leurs compétences dans l'exercice de leur

métier. Le cas échéant, lors de la fixation des objectifs professionnels, il est tenu compte en proportionnalité de la réalité du temps consacré aux aspects professionnels.

Par principe, l'exercice d'un mandat ne doit pas être pénalisant vis-à-vis des évolutions salariales individuelles susceptibles d'intervenir. Ainsi, l'évolution salariale s'apprécie sur les mêmes règles que pour les autres salariés.

La qualité de salarié élu ou désigné et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les employeurs sensibilisent le personnel d'encadrement au respect de ce principe.

#### Article 10.3

##### Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au (x) mandat (s).

Les parties signataires préconisent aux entreprises d'organiser, après chaque élection professionnelle, à l'attention des nouveaux salariés élus et désignés et de leur hiérarchie une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats.

#### Article 10.4

##### Entretiens spécifiques

###### 1. Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat (s) et de l'activité professionnelle.

###### 2. Entretien en cours de mandat

En cours de mandat ou à l'occasion de son renouvellement, chaque représentant devra avoir un entretien spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec un représentant de l'employeur en charge des ressources humaines dans l'établissement et/ ou la hiérarchie.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelles ;
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat en vue de concilier activité professionnelle et exercice d'un (de) mandat (s) et les modifier si nécessaire.

###### 3. Entretien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat (s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien, avec un représentant de l'employeur en charge des ressources humaines dans l'établissement, ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ ou de représentation et de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

# Panneaux d'affichage

## Article 11

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage différents sont réservés, d'une part, aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et, d'autre part, aux communications syndicales des sections syndicales.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 1 mètre sur 1,20 mètre ; ils peuvent être grillagés ou vitrés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau, un accord entre la direction et les délégués syndicaux pouvant, en cas de besoin, fixer à un nombre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions légales prévues à cet effet.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées sur un panneau commun dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés, et sur un panneau distinct pour chacune des deux institutions dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 100 salariés, un accord entre la direction et les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont conformes aux dispositions légales les concernant respectivement.

Les différends relatifs à l'application des dispositions du présent article seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 51 de la convention collective nationale.

# Elections professionnelles

## Article 12

En vigueur étendu

### Article 12.1

#### Collèges électoraux

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu dans les conditions légales entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en 2 collèges.

Pour l'élection des délégués du personnel, un seul collège sera constitué dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et élisant 1 délégué du personnel titulaire et 1 suppléant.

Pour l'élection au comité d'entreprise, un 3e collège sera constitué si le nombre des ingénieurs et cadres est au moins égal à 25 au moment de l'institution ou du renouvellement dudit comité.

De plus, un siège de titulaire au comité d'entreprise sera réservé aux ingénieurs et cadres lorsque l'entreprise emploie plus de 500 salariés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative compétente décidera de cette répartition.

## Article 12.2

### Electorat et éligibilité

Sont électeurs les salariés de l'entreprise :

- âgés de 16 ans accomplis ;
- travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise ;
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- et travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

### Cas des salariés mis à disposition (1)

Sont électeurs les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure et ayant une présence dans l'entreprise utilisatrice de 12 mois continus.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Sont éligibles en qualité de délégué du personnel de l'entreprise utilisatrice les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure et ayant une présence dans l'entreprise utilisatrice de 24 mois continus.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés choisissent s'ils exercent leur droit de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne sont en revanche pas éligibles en qualité de membre du comité d'entreprise.

### Article 12.3

#### Organisation des élections

Les élections des délégués du personnel et celle des membres du comité d'entreprise ont lieu à la même date.

La durée des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du comité central d'entreprise et des membres du comité de groupe est fixée à 4 ans, sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant une durée inférieure, dans la limite de 2 ans.

L'employeur informe, selon la périodicité visée à l'alinéa précédent, le personnel par affichage de l'organisation des élections ainsi que de la date envisagée pour la tenue du premier tour, qui doit se tenir, dans le cas d'un renouvellement, dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats.

Un mois avant l'expiration des mandats, l'employeur invite les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral fixant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel et membres du comité d'entreprise.

Les organisations syndicales intéressées sont les suivantes :

-les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ; l'invitation de l'employeur se fait par voie d'affichage ;

-les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ; l'invitation de l'employeur se fait par courrier.

Le protocole d'accord préélectoral détermine notamment :

-la date et les heures de commencement et de fin de scrutin ;

-les modalités du vote par correspondance afin de permettre notamment au personnel malade, itinérant, en congés ainsi qu'au personnel des dépôts de participer au scrutin ;

-la date d'affichage des listes électorales, devant avoir lieu au moins 4 jours avant les élections ;

-la date limite de dépôt à la direction des listes de candidats. A défaut d'accord préélectoral, la date limite de dépôt des candidatures au premier et second tour est fixée à 4 jours francs au plus tard avant la date fixée pour les élections.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives.

Les listes de candidats peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période des élections, à l'affichage des communications inhérentes à ces opérations.

#### Article 12.4

##### Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège, de l'électeur le plus ancien et du plus jeune, présents à l'ouverture et l'acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un représentant de la direction et un représentant de chaque organisation syndicale ayant déposé une liste.

#### Article 12.5

##### Déroulement du vote

Le temps passé au scrutin a lieu pendant les heures de travail, est considéré comme temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Il est procédé, tant pour l'élection des délégués du personnel que pour celle des membres du comité d'entreprise, à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, ou par vote électronique, si prévu par accord d'entreprise, et dans les conditions réglementaires en vigueur.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle unique, sont fournis par la direction qui organise également les isolements.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix.

Sont considérés comme nuls :

-les bulletins sans enveloppe ou dans des enveloppes différentes de celles mises à disposition ;

-les bulletins différents dans une même enveloppe ;

-les bulletins panachés ;

-les bulletins comportant des signes de reconnaissance ou mention autres que la simple rature d'un ou de plusieurs noms de la liste.



Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre moyen de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

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

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

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste sauf si le nombre de ratures opérées sur le nom d'un candidat est égal ou supérieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans cette dernière hypothèse, la désignation des élus se fait en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat.

Les résultats des élections sont proclamés par le bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal des élections signé par les membres du bureau dans les 15 jours :

-en double exemplaire, à l'inspecteur du travail ;

-à l'organisme chargé de collecter les résultats des élections en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale ;

-aux organisations syndicales ayant présenté une liste aux élections.

Cas des listes communes :

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées.

## Article 12.6

### Contentieux électoral

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant l'élection.

## Article 12.7

### Elections professionnelles et représentativité syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'audience : recueil d'au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe s'apprécie selon les critères ci-dessus, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

### Cas des organisations syndicales catégorielles

La représentativité des organisations syndicales catégorielles à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats s'apprécie au regard des critères ci-dessus et sous deux conditions spécifiques :

- le recueil d'au moins 10 % des suffrages exprimés se mesure sur la base des résultats obtenus dans ces mêmes collèges ;
- l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

(1) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.  
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

## **Délégation unique du personnel**

### **Article 13**

En vigueur étendu

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

Il ne peut prendre cette décision qu'après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

Les modalités relatives au nombre de représentants, à la durée du mandat, aux missions et attributions des membres de la délégation unique sont déterminées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Délégués du personnel**

### **Article 14**

En vigueur étendu

#### Article 14.1

##### Nombre

Dans chaque établissement occupant au moins 11 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

Il est élu dans chaque établissement le nombre de délégués du personnel suivant :

-de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;

-de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

-de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

-de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

-de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

-de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

-de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

-de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

-de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

-à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les entreprises ou établissements occupant de 50 salariés à 199 salariés et, en l'absence de comité d'entreprise et/ ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par suite d'une carence constatée aux élections, des délégués supplémentaires sont institués, portant le nombre de délégués du personnel à :

-de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

#### Article 14.2

##### Mandat

Les délégués du personnel sont élus pour un mandat de 4 ans, sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure dans la limite de 2 ans, et sont rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par :

- le décès ;
- la démission du mandat ;
- la rupture du contrat de travail (après autorisation de l'inspecteur du travail pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- le retrait du mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient ;
- la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

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

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués du personnel titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

## Article 14.3

### Mission

Les délégués du personnel exercent leurs attributions dans le cadre des dispositions légales.

A ce titre, ils ont pour mission :

-de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

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

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci sont exercées par les délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## Article 14.4

### Exercice des fonctions

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

-10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ;

-15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus.

Ce crédit d'heures, réservé aux délégués du personnel titulaires, pourra être utilisé par les suppléants en cas de remplacement des titulaires.

Le crédit d'heures des délégués du personnel est individuel et ne peut être réparti entre les différents délégués.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient d'un crédit supplémentaire de 20 heures par mois. (1)

Les délégués du personnel qui exercent les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient d'un crédit supplémentaire de :

- 2 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Un crédit d'heures de délégation mensuel spécifique de 2 heures leur est attribué à cet effet.

Les délégués du personnel sont reçus par l'employeur :

- une fois par mois collectivement (titulaires et suppléants) ;
- en cas d'urgence, sur leur demande ;
- sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires et suppléants, aux réunions prévues ci-dessus est rémunéré comme temps de travail effectif.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur le cahier des délégués du personnel exposant les demandes écrites, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4314-3 du code du travail.  
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

## **Comité d'entreprise**

### **Article 15**

En vigueur étendu

#### Article 15.1

Nombre

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par la loi et par les dispositions ci-après.

Le comité d'entreprise, présidé par le chef d'entreprise ou par son représentant, comprend un nombre de membres égal à :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise selon les modalités légales.

## Article 15.2

### Mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour un mandat de 4 ans, sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure dans la limite de 2 ans, et sont rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par :

- le décès ;
- la démission du mandat ;
- la rupture du contrat de travail (après autorisation de l'inspecteur du travail pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- le retrait du mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient ;

-la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

### Article 15.3

#### Mission

Les membres du comité d'entreprise exercent leurs attributions d'ordre économique et professionnel, d'une part, et d'ordre social et culturel, d'autre part, dans le cadre des dispositions légales.

### Article 15.4

#### Exercice des fonctions

L'employeur est tenu de laisser aux membres élus du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce crédit d'heures, réservé aux membres titulaires pourra être utilisé par les suppléants en cas de remplacement des titulaires.

Le crédit d'heures des membres du comité est individuel et ne peut être réparti entre les différents membres du comité.

Un crédit de 20 heures par mois est également octroyé :

-aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, dans les entreprises de plus de 500 salariés ;

-aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises de plus de 500 salariés mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.



Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel.

Le comité peut tenir une réunion supplémentaire à la demande de la majorité de ses membres.

Le temps passé par les membres du comité, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues ci-dessus est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les membres titulaires et, le cas échéant, les représentants syndicaux.

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise, établi conjointement entre le président ou son représentant et le secrétaire, est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance.

## Article 15.5

Financement du comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés

1. (1) Dans toutes les entreprises où il y a un comité d'entreprise, l'employeur versera une contribution, au titre des œuvres, activités sociales et culturelles, au moins égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise, sauf accord plus favorable.

Dans toutes les entreprises où il y a un comité d'entreprise, l'employeur versera une contribution, au titre de son fonctionnement, au moins égale à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise, sauf accord plus favorable.

2. En cas de carence aux élections du comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur et les délégués du personnel gèrent conjointement le budget des œuvres sociales et culturelles.

3. En l'absence de toute représentation du personnel, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

## **Comité central d'entreprise**

### **Article 16**

En vigueur étendu

#### Article 16.1

##### Mandat

Les membres du comité central d'entreprise sont élus par les membres des comités d'établissement pour un mandat de 4 ans, sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant une durée inférieure, dans la limite de 2 ans.

Leurs fonctions prennent fin par :

- le décès ;
- la démission du mandat ;
- la rupture du contrat de travail (après autorisation de l'inspecteur du travail pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- la cessation du mandat de membre de comité d'établissement ;
- la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par son membre suppléant élu.

## Article 16.2

### Mission

Les membres du comité central d'entreprise exercent leurs attributions d'ordre économique et professionnel dans le cadre des dispositions légales.

D'autre part, concernant les activités sociales, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités sociales communes.

Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement dans ce domaine.

Le temps passé par les membres du comité central d'entreprise, titulaires et suppléants, aux réunions sur convocation de l'employeur est rémunéré comme temps de travail et comptabilisé comme temps de travail effectif.

## **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre 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 salariés, améliorer leurs conditions de travail et d'hygiène, et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer a minima les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, ainsi que celles relatives à la médecine du travail.

En application des dispositions prévues par les textes en vigueur, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les établissements n'atteignant pas ce seuil d'effectifs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourra facultativement être constitué ; à défaut, les délégués du personnel établiront la liaison avec la direction pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation établi comme suit :

- 2 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;

- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Toutefois, dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, les membres du CHSCT n'exerçant aucun autre mandat (désigné ou électif) bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de délégation établi comme suit :

- 3 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 6 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

La formation nécessaire à l'exercice des missions des représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de cet établissement ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

La formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions ci-après :

1. Dans les établissements occupant de 50 à 299 salariés, les dispositions suivantes sont applicables :

- a) Le représentant du personnel au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite effectuer son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme, agréé à cet effet, soit au niveau national par arrêté ministériel, soit au niveau régional par arrêté du préfet, qui serait chargé de l'assurer.
- b) Le stage de formation est d'une durée maximum de 4 jours, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.
- c) La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires du congé de formation économique sociale et syndicale, tel qu'il résulte des dispositions réglementaires en vigueur.

L'ensemble des conditions ci-dessus étant remplies, l'employeur ne peut refuser le stage que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise ou si ce dernier a déjà bénéficié d'une formation de la nature de celle prévue ci-dessus.

Le refus, qui doit être motivé, est notifié à l'intéressé dans le délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Le défaut de réponse vaut acceptation de la demande.

d) A l'issue du stage l'organisme agréé précité délivre une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Sous cette réserve, ce dernier prend en charge, dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 150 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant de 151 à 299 salariés :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage et sur justificatifs ;
- les frais de déplacement dans la limite du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le lieu de domicile des intéressés jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour dans la limite du montant de l'indemnité de mission des stagiaires du groupe II fixé en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation dans la limite d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, un montant équivalant à 36 fois le montant horaire du Smic en vigueur.

2. Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au CHSCT, d'une durée maximale conforme aux prescriptions légales (soit 5 jours à la date de signature du présent accord) est assurée conformément aux lois et règlements en vigueur (conformément à l'article R. 4614-25 du code du travail, cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 3142-2, soit par des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2325-8).

## **Règlement intérieur**

### **Article 18**

En vigueur étendu

Toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 20 salariés doivent avoir un règlement intérieur, établi conformément aux dispositions légales, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, et du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

Ce règlement intérieur doit être affiché dans l'établissement.

## **Commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux**

### **Article 19**

En vigueur étendu

Les articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail prévoient la possibilité pour les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) de conclure des accords avec les représentants élus du personnel suivants :

- représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ;
- à défaut, délégués du personnel titulaires,

représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre.

## Article 19.1

### Organisation de la commission paritaire

#### Missions

La commission paritaire contrôle que l'accord qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables, dont notamment celles issues de la présente convention collective nationale.

Elle vérifie que l'accord porté à son examen ne concerne que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords visés à l'article L. 1233-21 fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus), conformément aux dispositions légales.

Le contrôle de la commission paritaire est un contrôle de validité de l'accord au regard des dispositions légales et conventionnelles applicables et ne peut en aucun cas constituer un contrôle d'opportunité.

#### Composition

La commission paritaire est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants désignés par le conseil national des vins et spiritueux.

En cas d'absence, chaque représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Les représentants suppléants ne peuvent participer aux réunions de la commission qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission, et ne pouvant être remplacé par son suppléant, peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne un pouvoir en bonne et due forme à cet effet.

#### Présidence

La présidence de la commission est assurée par le collègue employeur.

#### Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par le conseil national des vins et spiritueux qui :

- assure la réception et la transmission des documents relatifs aux missions de la commission ;
- établit les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords et les transmet aux personnes intéressées ;
- favorise le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire dans le respect des dispositions du présent article et des décisions et orientations fixées par la commission et son président.

## Article 19.2

### Fonctionnement de la commission paritaire

#### Information préalable et saisine de la commission paritaire

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise de sa décision d'engager des négociations.

Cette information peut se faire sous la forme d'un courrier officiel adressé au secrétariat de la commission paritaire (CNVS, 7, rue de Madrid, 75008 Paris), lequel se charge de transmettre l'information aux organisations syndicales de salariés concernées.

La saisine de la commission paritaire s'effectue par la transmission par l'entreprise, sous pli recommandé avec avis de réception, de l'accord collectif auprès du secrétariat de ladite commission, des éléments justifiant d'un effectif de moins de 200 salariés ainsi que des procès-verbaux des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat transmet aux organisations syndicales intéressées l'accord collectif, objet de la saisine de la commission.

#### Tenue de la commission paritaire

La commission paritaire doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

A défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Les membres de la commission s'engagent à faire preuve d'un maximum de disponibilité afin que le délai ci-dessus mentionné puisse être respecté.

Les décisions de la commission paritaire sont prises à la majorité simple des membres de chacun des collèges employeurs et salariés présents ou dûment représentés.

La commission émet un avis de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui est soumis à son examen ; l'avis est consigné dans un procès-verbal et doit être motivé, lesdites motivations ne pouvant porter que sur la conformité ou non de l'accord soumis à examen aux dispositions légales et conventionnelles.

En cas de non-validation de l'accord collectif par la commission paritaire, ledit accord est réputé non écrit.

#### Article 19.3

##### Dépôt des accords validés auprès de l'administration

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Le dépôt de l'accord collectif devra être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire que le secrétariat de celle-ci aura transmis à l'entreprise intéressée.

## **Embauchage - Période d'essai**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Les employeurs feront connaître aux services de l'emploi de l'Etat les emplois disponibles dans leur entreprise.

Ils peuvent recourir à l'embauchage direct.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi les salariés de l'entreprise, les employeurs sont invités à faire connaître les postes à pourvoir aux délégués du personnel ainsi qu'aux agents de maîtrise et cadres. Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.

De même, en cas d'absence du titulaire d'un poste pour maladie, accident ou maternité, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à effectuer ce remplacement.

Avant d'entamer une procédure de recrutement, l'employeur devra vérifier qu'il n'existe pas sur le poste à pourvoir de salariés à réembaucher, ou à réintégrer, voire à reclasser conformément aux obligations légales applicables en la matière.

A cet effet, un registre unique du personnel sera tenu dans chaque entreprise à la disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail.

Les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait de l'exécution du service national actif et qui entendent faire jouer leur réintégration dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3142-71 du code du travail doivent informer de leur intention leur employeur au plus tard dans le mois suivant leur connaissance de la date de leur libération.

L'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai de 2 mois pour les ouvriers et employés, éventuellement renouvelable une fois pour une durée de 1 mois, après confirmation écrite avant la fin de la première période. (1)

Concernant les salariés commerciaux opérationnels (dits « terrain », les dispositions ci-après sont applicables compte tenu des périodes nécessaires à leur intégration et à leur formation aux produits de l'entreprise : l'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai de 2 mois, éventuellement renouvelable une fois pour la même durée (2 mois), après confirmation écrite avant la fin de la première période. (2)

Il ne pourra être dérogé aux présentes dispositions relatives à la durée de la période d'essai des ouvriers et employés ainsi qu'à son renouvellement que dans un sens plus favorable au salarié.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer moyennant le respect d'un délai de prévenance fixé dans les conditions suivantes :

TEMPS DE PRÉSENCE dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER (pour une période d'essai d'au moins 1 semaine)	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Les dispositions éventuelles de sécurité sont prises.

Une épreuve de qualification professionnelle dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme peut avoir lieu pendant la période d'essai.

Si à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit en même temps que les conditions.

Un exemplaire tenu à jour de la présente convention collective est mis à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Dans les branches couvertes par la présente convention et ayant une activité saisonnière et selon les nécessités de l'exploitation, il pourra être procédé à l'embauchage d'un personnel complémentaire dans les conditions définies à l'article 32 de la présente convention collective.

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

Il est interdit d'employer temporairement, ou de quelque façon que ce soit, des salariés qui, à la connaissance de la direction, sont pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 23 janvier 1997, arrêt n° 326).

(Arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 23 janvier 1997, arrêt n° 326).

(Arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er)

## **Absences fortuites**

### **Article 25**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 29 mai 1984 étendu par arrêté du 29 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984

Toute absence non justifiée dans les quarante-huit heures (ou deux jours ouvrables), sauf cas de force majeure, pourra être considérée comme une rupture du contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

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

### **Article 25**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 29 mai 1984 \*étendu avec exclusions par arrêté du 29 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984\*.



Toute absence non justifiée dans les quarante-huit heures (ou deux jours ouvrables), sauf cas de force majeure, pourra être considérée comme une rupture du contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

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

\*Avenant n° 2 du 30 septembre 1969

Les absences dues à un cas fortuit et grave dûment constaté et porté par écrit dans un délai de quarante-huit heures à la connaissance de l'employeur, sauf cas de force majeure, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas rupture de contrat de travail.

Par contre, toute absence non justifiée par écrit dans les quarante-huit heures pourra être considérée comme une rupture du contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

Dans tous les cas, l'intéressé est tenu de faire connaître à la direction la durée probable et le motif de son absence\* (1).

NOTA : L'avenant du 30 septembre 1969 est exclu de l'extension par arrêté du 29 octobre 1984.

## **Absences pour maladie et accident**

### **Article 26**

En vigueur étendu

1° Maladie et accident de trajet.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident de trajet dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les quarante-huit heures (ou deux jours ouvrables) et dont la justification par certificat médical lui est fournie dans les trois jours, ne constituent pas une rupture de contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà des durées indiquées ci-dessous :

- entre un an et trois ans d'ancienneté : six mois ;
- entre trois ans et dix ans d'ancienneté : neuf mois ;
- ayant plus de dix ans d'ancienneté : douze mois.

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

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 170e jour, du 260e jour ou du 355e jour et rend nécessaire le remplacement définitif, l'employeur peut demander à l'intéressé, 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, l'employeur, en informant le comité d'entreprise, peut prendre acte de la rupture du contrat de travail qui est alors de plein droit (1). Cette rupture de plein droit (1) devra être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée, après application, s'il y a lieu, de la procédure formelle d'information (1) prévue à l'article L. 122-14 du code du travail (2).

Toutefois, l'intéressé bénéficie d'une indemnité spéciale exceptionnelle égale à la moitié du montant qu'aurait atteint pour la même catégorie, la même ancienneté et le même âge, l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention collective, y compris par ses annexes le cas échéant.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux ou plusieurs fois au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la garantie prévue aux alinéas précédents 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 le travail ; celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise lorsqu'elle est exigible.

Toute prolongation d'arrêt de travail devra être également portée à la connaissance de l'employeur dès que le salarié en a connaissance et au plus tard le jour où la reprise du travail aurait dû avoir lieu.

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 bénéficiera pendant une durée de six mois (ou de douze mois en cas d'accident de trajet) à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un emploi vacant à la mesure de ses capacités. Pour bénéficier de ce droit de priorité l'intéressé devra notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

2° Accident du travail, maladie professionnelle.

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 122.32-1 à L. 122.32-11 du code du travail.

Le salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, survenu(e) au service de l'entreprise a droit à la garantie de salaire prévue à l'article 27 de la présente convention ou de ses annexes, le cas échéant.

En cas de rupture du contrat de travail dans les circonstances prévues par la loi, le salarié bénéficiera pendant une durée de douze mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités.

Pour bénéficier de ce droit de priorité l'intéressé devra notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 18 juin 1985, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 18 juin 1985, art. 1er).

## **Garantie de salaire en cas de maladie, accident**

### **Article 27 (1)**

En vigueur étendu

Le paiement des salaires du personnel permanent, ouvrier et employé, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, dûment constaté et justifié selon les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel de mensualisation étendu par la loi du 19 janvier 1978, est repris comme suit sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale.

## 1. MALADIE ET ACCIDENT DE TRAJET

a) Après un an d'ancienneté dans l'entreprise :

- 30 jours à 100 p. 100 ;

- 45 jours à 75 p. 100.

b) Après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 45 jours à 100 p. 100 ;

- 60 jours à 75 p. 100.

c) Après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 55 jours à 100 p. 100 ;

- 60 jours à 75 p. 100.

d) Après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 72 jours à 100 p. 100 ;

- 72 jours à 75 p. 100.

e) Après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 82 jours à 100 p. 100 ;

- 82 jours à 75 p. 100.

## 2. ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise est ramenée à la période d'essai.

## 3. PRISE D'EFFET DE L'INDEMNISATION

Les temps d'indemnisation repris aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus commencent à courir, lors de chaque arrêt de travail, à compter du onzième jour d'absence si celle-ci est consécutive à la maladie et à l'accident de trajet ou du premier jour d'absence si celle-ci résulte d'un accident du travail.

L'ancienneté déterminant les modalités d'indemnisation s'apprécie au premier jour de chaque absence.

#### 4. CALCUL DES INDEMNITES

##### a) Salaire de référence.

Pour l'application du présent article, le salaire à prendre en considération est celui de l'intéressé tel qu'il est assujéti aux cotisations de la sécurité sociale.

Il doit correspondre à l'horaire en vigueur pendant la période d'indemnisation dans l'établissement, sans tenir compte toutefois des heures supplémentaires exceptionnelles qui pourraient être rendues nécessaires du fait de l'absence même du salarié indemnisé.

De ces salaires seront déduites :

- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, réputées être servies intégralement ;
- les indemnités journalières éventuellement versées par les autres régimes de prévoyance pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, les garanties instituées par le présent article ne peuvent conduire à la perception par l'intéressé, compte tenu des indemnités déductibles visées ci-dessus et perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

##### b) Période de référence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé pendant les douze mois précédents, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation (effectuée dans les conditions de délais et de taux ci-dessus indiqués) ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions qui précèdent.

5. Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, de la Moselle ainsi que dans les régions, localités ou entreprises où, en vertu de textes législatifs ou contractuels, la prise d'effet de l'indemnisation n'est pas subordonnée aux délais prévus ci-dessus, les dispositions du présent article devront faire l'objet d'une adaptation appropriée, de telle sorte qu'il y ait indemnisation d'un même nombre total de jours d'absence aux mêmes taux et selon les mêmes modalités.

Dans le cas particulier où le chef d'entreprise aurait doté le comité d'entreprise d'un budget spécial expressément affecté au financement d'une garantie de salaire en cas de maladie, maternité ou accident, ce budget pourra être utilisé par le chef d'entreprise pour l'application des dispositions du présent article, étant entendu, d'une part, qu'en tout état de cause, les salariés devront bénéficier de l'intégralité des avantages prévus par ledit article et, d'autre part, que, le cas échéant, le reliquat du budget non utilisé à cette fin devra être laissé à la disposition du comité d'entreprise.

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne portent pas préjudice à l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1984, art. 1er).

## Régime de prévoyance

### Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 41 du 14 février 2003 art. 8 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003.

Les salariés non cadres des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale bénéficient d'un régime de prévoyance sociale dans les conditions et selon les modalités prévues par l'annexe VI de ladite convention.

## **Rupture du contrat de travail - Procédure préalable - Préavis (1)**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 31 du 27 juillet 1987 étendu par arrêté du 21 décembre 1987 JORF 31 décembre 1987

#### **1. PROCEDURE PREALABLE DE LICENCIEMENT.**

Avant toute décision de licenciement l'employeur doit, s'il y a lieu, convoquer l'intéressé conformément aux dispositions du code du travail.

La convocation ci-dessus doit être adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

En cas de licenciement individuel, la lettre recommandée (avec demande d'avis de réception) notifiant la rupture ne peut être expédiée avant le terme des délais prévus, selon les cas, par l'article L. 122-14-1 du code du travail.

#### **2. DUREE DU PREAVIS (2).**

Dans le cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la nature du préavis incombant respectivement aux parties, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, sera, sur la base de l'horaire effectif de l'entreprise de :

##### **a) Rupture du fait de l'employeur :**

La durée du préavis incombant dans ce cas à l'employeur est de :

- un mois pour le personnel, ouvrier et employé, ayant moins de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;

- deux mois pour le personnel, ouvrier et employé, ayant au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise.

##### **b) Rupture du fait du salarié :**

La durée du préavis incombant dans ce cas au salarié (ouvrier et employé) est, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un mois.

### 3. Exécution du préavis.

La partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le salaire s'entend toutes primes comprises à l'exception de celles auxquelles le salarié ne peut habituellement prétendre en cas d'absence.

De toute façon, ce salaire ne pourra être inférieur au salaire minimum fixé pour la catégorie professionnelle et l'emploi en cause.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de première présentation de ladite lettre fixe le point de départ du préavis.

La lettre recommandée notifiant le licenciement doit énoncer, s'il y a lieu, le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour motif économique portant sur moins de dix salariés sur une même période de trente jours, l'employeur informera par écrit le directeur départemental du travail et de l'emploi du ou des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

En cas de licenciement, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra, sur justification et après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai ; le salaire correspondant au temps de présence effectif avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Pendant la période de délai-congé, l'intéressé 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, fixées alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures peuvent être groupées suivant la nécessité du service après entente avec la direction.

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront payées au taux effectif de la fonction à l'exclusion de tout remboursement de frais ou compensation de perte de salaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés saisonniers visés à l'article 32 ci-après, ni aux ouvriers occasionnels embauchés sur un chantier extérieur pour une durée n'excédant pas trente jours.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 42 du 10 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Une indemnité distincte du préavis sera attribuée aux ouvriers et employés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés, sauf pour faute grave, avant l'âge de soixante-cinq ans (ou

soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), alors qu'ils comptent deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour les années d'ancienneté en-dessous de dix ans :
- trois trentièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour les années d'ancienneté à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté :
- cinq trentièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour les années d'ancienneté au-delà de quinze ans :
- six trentièmes de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute 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 qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

rédigé :

En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement évalué conformément aux dispositions du présent article ne peut être inférieur à celui résultant de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail, notamment lorsque le licenciement est fondé sur un motif économique.

## **Allocation de départ en retraite**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 42 du 10 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Si la cessation du travail intervient à partir de l'âge minimum prévu à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, qu'il y ait départ volontaire ou rupture par l'employeur, l'intéressé percevra une allocation dite de départ en retraite calculée conformément aux dispositions ci-après.

#### **1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié (1)**

Le salarié qui part à la retraite à son initiative pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à une allocation de départ à la retraite s'élevant à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme prévu à l'article 30 ci-dessus.

La même indemnité sera attribuée aux salariés partant à la retraite avant l'âge de 60 ans dans le cadre des dispositions des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (salariés handicapés) du code de la sécurité sociale.

## 2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement.

Cette mise à la retraite des salariés ayant moins de 65 ans doit s'accompagner des contreparties cumulatives ci-après :

### a) Contrepartie " emploi "

La contrepartie emploi prévue par l'article L. 122-14-13 du code du travail se fera par l'embauche :

- soit par contrat d'apprentissage ;
- soit par contrat de professionnalisation ;
- soit par contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

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

Le contrat à durée indéterminée visé ci-dessus devra comporter un volume d'heures de travail au moins égal à celui qui était prévu dans le contrat du salarié mis à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du salarié embauché, intervenant dans la période de 2 ans suivant la mise à la retraite, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche.

### b) Contrepartie " formation professionnelle "

La contrepartie " formation professionnelle " se traduit par :

- le bénéfice pour les salariés de 45 ans et plus d'un entretien spécifique destiné à élaborer un programme de formation adapté à la poursuite de leur carrière. Dans le cadre de cet entretien, un bilan de compétence est proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des 5 années précédentes ;
- la formation en priorité des salariés de 45 ans et plus. Une partie de la contribution au plan de formation sera affectée à la formation desdits salariés. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sera informé et consulté sur les montants affectés à la formation des salariés et de la partie correspondant à ceux de 45 ans et plus, une fois par an ;
- une majoration du droit individuel à la formation de 10 % de l'obligation légale, pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.



### c) Bilan

Un bilan annuel de mise en oeuvre de cette disposition sera présenté devant le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou, à défaut, devant les délégués du personnel, s'ils existent.

### d) Majoration de l'allocation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite avant l'âge de 65 ans par décision de l'employeur ont droit à l'allocation prévue au point 1 du présent article majorée de :

- 30 % pour une mise à la retraite à partir de 60 ans ;
- 20 % pour une mise à la retraite à partir de 61 ans ;
- 15 % pour une mise à la retraite à partir de 62 ans ;
- 10 % pour une mise à la retraite à partir de 63 ans ;
- 5 % pour une mise à la retraite à partir de 64 ans.

Le montant total de cette indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

### 3. Délai de prévenance

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de 6 mois, délai pouvant être réduit à 3 mois par accord entre les parties. (1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, aux termes desquelles l'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure à celle fixée par l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (arrêté du 2 août 2005, art. 1er).

## Saisonniers

### Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 33 du 28 décembre 1989 étendu par arrêté du 22 février 1990 JORF 8 mars 1990

L'embauchage d'un salarié saisonnier n'est pas subordonné à l'accomplissement d'une période d'essai.

La date exacte de la fin de la période saisonnière pour laquelle l'intéressé a été embauché est à préciser quarante-huit heures à l'avance par note affichée dans l'établissement ou remise à chaque salarié.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficie d'une priorité de réembauchage, s'il a conservé les aptitudes physiques nécessaires et ce dans la limite des besoins de l'entreprise.

(+) Avenant n° 33 dénoncé par le Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses par lettre du 11 juillet 1994 (BO Conventions collectives 94-30).

## **Travail à temps partiel choisi**

### **Article 32 bis**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 5 février 1999 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99-8 étendu par arrêté du 14 avril 1999 JORF 17 avril 1999.

Le contrat de travail à temps partiel est régi par les articles L. 242-4-2 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après.

La durée du travail à temps partiel peut être fixée par semaine, par mois ou par année.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspecteur du travail.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives à la rémunération, aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein notamment, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La période minimale de travail continue est de quatre heures ; le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à un.

Tout salarié bénéficie de la possibilité de refuser d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ; ce refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Un délai de prévenance de sept jours calendaires doit être respecté, sauf cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles, afin de prévenir les salariés concernés par l'accomplissement d'heures complémentaires.

## I. - PASSAGE AU TEMPS PARTIEL

### 1. A l'initiative du salarié :

La demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être formulée par écrit. L'employeur disposera d'un délai d'un mois à compter de la présentation de la demande du salarié pour apporter une réponse écrite précisant l'acceptation ou le refus de la demande. Si elle est acceptée, l'avenant au contrat de travail doit préciser les nouvelles conditions et être revêtu de l'accord exprès du salarié. En cas de refus, l'employeur en donnera les motifs qui peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ;
- l'impossibilité momentanée liée à l'activité ;
- les difficultés pour organiser le travail à temps partiel dans l'atelier, le service, l'établissement ou l'entreprise.

### 2. A l'initiative de l'employeur :

Lorsque, pour des raisons économiques, l'employeur demande à un salarié à temps plein d'accepter de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de sa notification ; à défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est établi.

Le refus par un salarié de voir son contrat de travail transformé en contrat à temps partiel ne constitue, en tant que tel, ni une faute ni un motif de licenciement pour cause personnelle.

3. Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants ; il s'efforcera de faire bénéficier ces salariés d'une formation de mise à niveau si nécessaire.

## II. - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE ET MENSUEL

1. Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire ou une durée mensuelle de travail inférieure d'au moins un cinquième à la durée du travail fixée par la loi ou fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Sans préjudice de dispositions différentes éventuellement prévues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, la durée minimale du travail prévue au contrat ne peut être inférieure à :

- vingt-deux heures par semaine pour le temps partiel hebdomadaire ;

- quatre-vingt quinze heures par mois pour le temps partiel mensuel ;

Ces durées s'entendent heures complémentaires comprises.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion de contrats portant sur des durées hebdomadaires ou mensuelles différentes sur demande expresse des salariés intéressés acceptée par l'employeur.

2. En application de l'article L. 212-4-3 du code du travail le contrat de travail à temps partiel doit prévoir notamment :

- la qualification et les éléments de la rémunération ;

- la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition du travail entre les jours de la semaine pour le temps partiel hebdomadaire, entre les semaines du mois pour le temps partiel mensualisé ; dans ce cadre, le contrat peut prévoir une répartition inégale de la durée du travail entre les différents jours de la semaine ou entre les différentes semaines du mois.

Dans la mesure du possible le contrat prévoit les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 20 p. 100 de la durée du travail prévue au contrat.

3. Les salariés à temps partiel bénéficient, le cas échéant, des dispositions reprises au point III-4 ci-après.

### III. - ANNUALISATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Afin de mieux répondre, notamment, aux aspirations des salariés et aux contraintes de gestion de l'entreprise, les employeurs ont la possibilité de recourir au contrat de travail à temps partiel annualisé conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail et aux dispositions ci-après.

1. Sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du

travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

Sans préjudice de dispositions différentes prévues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, la durée annuelle minimale du travail prévue au contrat ne peut être inférieure à neuf cents heures ; cette durée inclut celles des congés payés dûs au titre de la période de référence ainsi que les heures complémentaires et éventuellement les heures supplémentaires.

Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée annuelle différente sur demande expresse des salariés intéressés acceptée par l'employeur.

2. Le contrat de travail à temps partiel annualisé est établi conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail ; il doit notamment prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail effectif à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail effectif au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours, le salarié pouvant refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

### 3. Rémunération :

Le contrat doit également prévoir les éléments et les modalités de la rémunération étant précisé que cette dernière sera faite au mois :

- soit en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans le mois considéré ;

- soit sur une base forfaitaire lissée indépendante de l'horaire mensuel réel et égal au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues au contrat. Une régularisation aura lieu en fin de cycle annuel de travail, notamment pour le cas des heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle de travail qui seront réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque la rémunération est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire réellement effectué.

### 4. Droits des salariés :

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

salariaux) et compte tenu d'adaptations éventuelles dans les conventions collectives régionales, accords d'entreprise ou d'établissement.

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

Congés payés :

Les dates de congé ne se situent pas, sauf accord dérogatoire écrit, pendant les périodes de travail définies au contrat.

La durée des congés payés est calculée conformément à l'article L. 223-2 du code du travail ; cette durée ne pourra pas être inférieure à douze jours continus dans la limite des droits acquis par le salarié.

L'indemnité de congés payés est calculée conformément à l'article L. 223-11 du code du travail.

Jours fériés :

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés sous contrats de travail à temps partiel.

Complément de salaire en cas de maladie, accident ou maternité :

Pour l'application des dispositions conventionnelles y relatives, les règles suivantes sont également applicables :

- lorsque l'arrêt de travail survient pendant la période travaillée, l'entreprise complètera les indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par les dispositions conventionnelles dont relève le salarié concerné ;

- lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée, se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée, dans la limite de ses droits.

Dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de la rémunération complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale (ces dernières étant, dans tous les cas, réputées servies et au taux plein) cesse au plus tard à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée.

Institutions représentatives :

En ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, les salariés sous contrat de travail à temps partiel annualisé bénéficient des droits reconnus par la loi aux salariés à temps complet.

Toutefois, l'utilisation de crédit d'heures par les salariés détenant un mandat syndical ou de représentation du personnel, ne peut conduire l'entreprise à payer une rémunération mensuelle excédant celle correspondant à la durée du travail convenue pour chaque mois considéré.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### IV. - COMMISSION DE CONCILIATION

La commission de conciliation prévue à l'article 51 de la convention nationale pourra être saisie des difficultés d'application du présent article.

## **Personnel temporaire**

### **Article 32 ter**

En vigueur étendu

L'employeur, après information des organisations syndicales, peut conclure des contrats de travail à durée déterminée pour remplacer provisoirement par du personnel temporaire des membres du personnel nominativement désignés, appelés à s'absenter.

Le remplacement cesse lors du retour du salarié qui s'était absenté.

## **Travail intermittent**

### **Article 32 Quater (1)**

En vigueur étendu

Les entreprises de la profession sont sujettes à des variations d'activité liées à leur environnement économique (cycle végétal de la production, comportements collectifs, fluctuations des marchés internationaux, par exemple), et à des événements internes.

Pour répondre à des besoins d'emploi spécifiques, des entreprises et de leurs salariés, ne comportant pas les éléments de précarité liés au contrat à durée déterminée, les entreprises de la profession peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent régi par les articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après :

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées (à temps partiel ou à temps complet) et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions du point I.6 ci-après.

Tous les emplois à caractère permanent relevant des classifications professionnelles peuvent faire l'objet d'un contrat de travail intermittent.

## I. - FORME ET CONTENU DU CONTRAT

Le contrat de travail intermittent doit être écrit ; il doit préciser notamment :

1. La qualification du salarié ;
2. Le ou les postes occupés ;
3. Le salaire horaire ou forfaité ;
4. La durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures (continues ou discontinues) sur une période de douze mois consécutifs.

Cette durée inclut celles des congés payés dus au titre de la période de référence.

Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée annuelle inférieure à 800 heures sur demande expresse des salariés intéressés acceptée par l'employeur.

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

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

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

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

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

Le refus du salarié, exercé dans les limites des dispositions ci-dessus, ne constitue pas un motif légitime de rupture du contrat de travail ;

7. Les éléments et les modalités de la rémunération étant précisé que cette dernière sera faite au mois :

- soit en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans le mois considéré ;

- soit sur une base forfaitaire lissée indépendante de l'horaire mensuel réel et égal au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues au contrat. Une régularisation aura lieu en fin de cycle annuel de travail, notamment pour le cas des heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle de travail qui seront réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.



## II. - DROITS DES SALARIES

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

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

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi intermittent de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

Les contrats de travail intermittent seront proposés en priorité aux salariés de l'entreprise, ayant la qualification requise, occupés sous contrats à durée déterminée, à temps partiel.

Lorsque l'employeur accepte la demande d'un salarié de l'entreprise souhaitant transformer son contrat de travail à durée indéterminée (à temps complet ou à temps partiel) en contrat de travail intermittent pour une période limitée, il devra être préalablement précisé par écrit entre les parties :

- la durée de la période limitée précitée ;
- les modalités de retour aux relations contractuelles antérieures.

### Congés payés

Les dates de congé ne se situent pas, sauf accord dérogatoire écrit, pendant les périodes de travail définies au contrat.

La durée, formulée en heures complètes, du congé payé est incluse dans la durée annuelle minimale de travail du salarié.

Cette durée de congés payés est calculée à raison de 0,10 heure par heure effective de travail accompli pendant la période de référence.

L'indemnité de congés payés est calculée suivant la règle du 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

### Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés sous contrats de travail intermittent.

### Complément de salaire en cas de maladie, accident ou maternité

Pour l'application, les dispositions conventionnelles y relatives, les règles suivantes sont également applicables :

- lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'entreprise complétera les indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par les dispositions conventionnelles dont relève le salarié intermittent ;

- lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée, dans la limite de ses droits.

Dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de la rémunération complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale (ces dernières étant, dans tous les cas, réputées servies et au taux plein) cesse au plus tard à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée.

Institutions représentatives

En ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, les salariés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus par la loi aux salariés à temps complet.

Toutefois, l'utilisation de crédit d'heures par les salariés détenant un mandat syndical ou de représentation du personnel ne peut conduire l'entreprise à payer une rémunération mensuelle excédant celle correspondant à la durée du travail convenue pour chaque mois considéré.

### III. - INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront informés des contrats intermittents qui auront été conclus ainsi que des heures complémentaires effectuées. Cette information aura lieu trimestriellement dans les entreprises d'au moins 300 salariés, semestriellement dans les autres.

Le chef d'entreprise communiquera au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail intermittent réalisé dans l'entreprise et ses perspectives d'évolution. En vue de sa discussion, ce bilan sera transmis préalablement à la réunion du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) et fera ressortir le nombre, le sexe et les qualifications des salariés concernés ainsi que le nombre d'heures effectuées.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Le bilan transmis au comité d'entreprise ainsi que les prévisions d'évolution des contrats de travail intermittent feront partie des informations fournies lors de la négociation annuelle d'entreprise prévue par l'article L. 132-27 du code du travail.

## **Certificat de travail**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie du personnel de l'entreprise, il doit être remis à tout salarié, en main propre, ou à défaut envoyé à son domicile, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
  
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;

- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

## **Durée et aménagement du temps de travail**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 43 du 20 janvier 2006 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2006-8 étendu par arrêté du 17 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006 rectificatif BO CC 2006-19.

Dans chaque entreprise, la durée du travail est fixée conformément aux lois et règlements en vigueur.

Pour l'application du présent article, la durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 212-4 du code du travail.

Conformément à cet article, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte.

#### **1 - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

I. - La durée normale conventionnelle du travail sera réduite de 39 heures à 35 heures aux échéances fixées par l'article 1er de la loi du 13 juin 1998 (art. L. 212-1 bis du code du travail).

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, par application de l'article L. 212-1 bis du code du travail, à 35 heures de travail effectif au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (loi du 13 juin 1998, art. 1er).

Pour les entreprises de 20 salariés et moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Des heures supplémentaires pourront être effectuées dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les dispositions ci-après.

Les entreprises ou établissements pourront réduire le temps de travail dans le cadre hebdomadaire ou dans le cadre d'un cycle de travail, ou par annualisation des horaires de travail, ou encore sous forme de jour de repos supplémentaires, ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail dans le respect des dispositions du présent article.

II. - Sans préjudice des dispositions de l'accord étendu du 19 avril 2001 applicable aux cadres et aux salariés itinérants non cadres, dans chaque établissement ou service de cet établissement, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures par salarié et par an.

L'inspecteur du travail devra être préalablement informé ainsi que, lorsqu'ils existent, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, sont informés, lorsqu'ils existent, de l'utilisation de ce contingent d'heures supplémentaires au cours de leur réunion périodique mensuelle.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit, pour le salarié, à un repos compensateur déterminé dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application de l'article L. 212-5 du code du travail comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures ;

- 50 % pour les heures suivantes ;.

Toutefois, le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes est remplacé, après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, par un repos récupérateur de :

- 125 p. 100 pour les huit premières heures ;

- 150 p. 100 pour les heures suivantes.

Sauf accord contraire, les règles d'attribution de ce repos sont identiques à celles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail relatives aux repos compensateurs de 50 p. 100 et 100 p. 100.

Toutefois, par dérogation aux dispositions relatives au repos récupérateur prévues à l'alinéa qui précède, une compensation différente peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent. Cette compensation différente peut concerner tout ou partie des heures supplémentaires en cause.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes lorsqu'elles sont rémunérées sous forme de repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au présent article.

III. - La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période de douze semaines consécutives ne pourra dépasser quarante-cinq heures sans que l'horaire hebdomadaire puisse excéder quarante-huit heures.

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale sans que la durée quotidienne de travail puisse excéder le maximum légal.

Les modalités de cette répartition et leurs éventuelles modifications sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les horaires normaux doivent être affichés au moins trente jours avant leur prise d'effet ; toute modification les affectant doit être portée au moins une semaine à l'avance à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

IV. - Il pourra être dérogé dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur aux dispositions relatives à la durée du travail.

En application de l'article D. 212-16 du code du travail, lorsqu'un surcroît temporaire d'activité l'impose, notamment pour l'un des motifs repris à l'article D. 212-12 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif (dix heures) pourra être dépassée après information préalable de l'inspecteur du travail et consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces dépassements ne peuvent avoir pour effet de porter cette durée à plus de douze heures de travail effectif par jour.

V. - Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Toutefois, ce temps de repos quotidien peut être exceptionnellement réduit en deçà de 11 heures, sans pouvoir être inférieur à 9 heures :

- pour les activités énumérées à l'article D. 220-1 du code du travail ;
- en cas de surcroît d'activité conformément à l'article D. 220-2 du code du travail.

Les salariés dont le repos quotidien aura été ainsi réduit devront bénéficier soit d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible, soit d'une contrepartie équivalente fixée d'un commun accord avec le salarié.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. En ce cas, la durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à vingt minutes.

## 2 - MODULATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

L'activité des entreprises de la profession des industries et commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs est, dans une large mesure, sujette à des variations de caractère saisonnier liées d'une part au cycle de la production végétale et d'autre part aux fluctuations du marché découlant, notamment, de comportements collectifs et d'habitudes de consommation de ces produits.

Afin de mieux prendre en compte ces données dans l'organisation du temps de travail, les entreprises de la profession ont la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail effectif, au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

### 1. Mise en oeuvre de la modulation

La mise en oeuvre de la modulation de la durée hebdomadaire du travail nécessite, sur les points expressément mentionnés au présent article, la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, le chef d'entreprise ou d'établissement devra préciser les raisons qui motivent le recours à la modulation telles qu'elles sont exposées dans le préambule.

A défaut d'accord, les dispositions du paragraphe 3 ci-après sont notamment applicables.

### 2. Principe

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

### 3. Période

La période de modulation s'étend sur douze mois consécutifs ; elle peut être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, après avis favorable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel) fixant une période annuelle différente, la période de modulation coïncide avec l'année civile.

### 4. Programmation

Sur la période ci-dessus, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant, en tant que de besoin, être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel.

Cette programmation, et ses éventuelles modifications, font obligatoirement l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

### 5. Amplitude

La fixation de la limite supérieure de la modulation fait l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement ; cette limite ne peut être supérieure à quarante-six heures par semaine.

En contrepartie de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au premier alinéa du point II du paragraphe 1 ci-dessus est réduit, pour le ou les services dans lesquels la modulation a été effectivement mise en oeuvre, selon les modalités ci-après :

- au contingent précité est substitué un contingent théorique de 115 heures ;
- en outre, ce contingent théorique est réduit à raison d'une demi-heure par heure de travail effectivement accomplie au-delà de trente-neuf heures dans la limite supérieure de la modulation.

### 6. Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Les heures de travail effectuées au-delà de trente-neuf heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires :

- elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail ; en contrepartie ces majorations sont remplacées :
- soit par une réduction de la durée du travail ;
- soit par un repos d'une durée équivalente ;
- soit par un temps de formation indemnisé ;
- ou par toute autre contrepartie équivalente.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine la contrepartie retenue :

- elles ne s'imputent pas sur le contingent réduit d'heures supplémentaires déterminé comme il est dit au dernier alinéa du point 5 du paragraphe 2 et au point 1, sous c, du paragraphe 3 ;

- elles ne donnent pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100 prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

## 7. Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen visé au point 2 du présent paragraphe, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération régulée qu'il a perçue.

## 8. Régularisation

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

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application des dispositions du point 6 ci-dessus, à une contrepartie en repos d'une durée équivalente aux majorations légales prévues par le 1er alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

## 3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

### 1. A défaut d'accord

En cas d'impossibilité de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement en raison, soit de l'échec de la négociation, soit de l'absence d'organisations syndicales représentatives au sens du code du travail, la modulation de la durée hebdomadaire du travail pourra néanmoins être mise en oeuvre par le chef d'entreprise, dans le respect des autres conditions et modalités prévues au paragraphe 2 ci-dessus, sous réserve de l'application des dispositions particulières ci-après :

a) Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La mise en oeuvre de la modulation est obligatoirement précédée d'une consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

A cette occasion, le chef d'entreprise ou d'établissement devra préciser les raisons qui motivent le recours à la modulation telles qu'elles sont exposées dans le préambule.

b) Amplitude de la modulation.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne pourra dépasser :

- quarante-deux heures par semaine en cas d'échec de la négociation précitée ;
- quarante-quatre heures par semaine en cas d'absence d'organisation syndicales représentatives dans l'entreprise.

c) Contingent d'heures supplémentaires.

En contrepartie de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au premier alinéa du point 2 du paragraphe 1 ci-dessus est réduit, pour le ou les services dans lesquels la modulation a été effectivement mise en oeuvre, selon les modalités ci-après :

- au contingent précité est substitué un contingent théorique de cent quinze heures ;
- en outre, ce contingent théorique est réduit à raison d'une demi-heure par heure de travail effectivement accomplie au-delà de trente-neuf heures dans la limite supérieure de la modulation.

d) Contrepartie.

Les heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue n'étant pas considérées comme heures supplémentaires conformément au point 6 du paragraphe 2 ou n'ouvrant pas droit, notamment, aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, ces majorations sont remplacées, en contrepartie, par un repos d'une durée équivalente.

## 2. Chômage partiel

L'accord d'entreprise ou d'établissement visé au point 5 du paragraphe 2, fixe également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail.

A défaut d'accord, cette durée minimale sera appréciée compte tenu des modalités pratiques de la modulation mise en oeuvre dans l'entreprise.

En tout état de cause, seules les heures chômées en dehors de la modulation programmée des horaires peuvent, le cas échéant, être indemnisées dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

## 3. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire



(travail à temps plein)

Les dispositions du présent article s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ; leur contrat de travail devra préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

#### 4 - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, MODULATION DE TYPE III

1. En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, dans la perspective de maintien ou de développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une nouvelle répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année pour faire face aux fluctuations de l'activité.

Cette modulation est notamment assortie pour les salariés auxquels elle s'applique d'une réduction de leur durée annuelle de travail effectif.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement (a) instituant des modalités différentes, toute entreprise peut avoir recours à la modulation du temps de travail dans les conditions prévues par le présent article.

2. Au niveau de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier, la répartition de la durée du travail peut être appréciée sur tout ou partie de l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas, en moyenne, trente-sept heures par semaine pour les salariés dont l'horaire est modulé et pendant la période de modulation. Cette réduction de la durée du travail, en contrepartie de la nouvelle organisation du travail, peut également prendre la forme de congés équivalents pris pendant la période de modulation.

Dans les entreprises pratiquant déjà un horaire hebdomadaire moyen égal ou inférieur à trente-sept heures, les conditions de réduction de la durée du travail en contrepartie du recours à la modulation seront déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement ; à défaut d'un tel accord, cette réduction de la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à quinze minutes.

Les réductions d'horaires déjà intervenues dans les entreprises ou les établissements peuvent être prises en compte pour apprécier la réduction de la durée du travail en deçà de la durée légale hebdomadaire de 39 heures sous réserve que la mise en oeuvre de la modulation soit effectivement assortie d'une diminution de la durée hebdomadaire du travail.

3. Sur la période de modulation des horaires les dispositions ci-après sont applicables aux salariés concernés.

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur :

- la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures ;
- sur une période de douze semaines consécutives, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder quarante-quatre heures en moyenne ;
- au cours d'une semaine donnée la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder quarante-six heures ; ce plafond ne peut être atteint que douze fois au plus sur la période de modulation.

4. En contrepartie du recours à la modulation prévue par le présent article, le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est réduit à cent heures par salarié ; en outre les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires dans le cadre de la modulation s'imputent sur ce contingent

à hauteur de 60 p. 100 de leur total annuel. Cette mesure ne s'applique qu'aux salariés concernés par la modulation et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

5. La période de modulation peut s'étendre sur toute ou partie de l'année ; les semaines de modulation peuvent être consécutives ou non.

Sur la période ci-dessus, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant, en tant que de besoin, être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel.

Cette programmation fait obligatoirement l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, lorsqu'ils existent. En l'absence d'instances représentatives du personnel, les salariés concernés seront directement informés.

En cas de révision de la programmation indicative en cours d'année, les modifications en découlant sont obligatoirement communiquées, avec un délai de prévenance de dix jours calendaires, au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent, et au personnel lui-même.

En cours de période de modulation, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera d'au moins trois jours ouvrés, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

6. Les heures de travail modulées effectuées dans la limite du plafond hebdomadaire de quarante-six heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent réduit d'heures supplémentaires déterminé conformément aux dispositions du point 4 ci-dessus. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail. Elles ne donnent pas droit au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

7. A la fin de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de trente-sept heures hebdomadaires en moyenne En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail cette moyenne est calculée conformément aux dispositions du 1° de l'article L. 212-8-2.

sur la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf pour les entreprises, ou établissements qui remplacent le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

8. Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de modulation. A cet effet, un compte de compensation est institué pour chaque salarié.

La réduction du temps de travail résultant du point 2 ci-dessus ne remet pas en cause pour le personnel concerné la rémunération mensuelle de base correspondant à l'horaire hebdomadaire pratiqué antérieurement.

9. En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que définie ci-dessus ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En tout état de cause, les salariés travaillant selon un horaire modulé bénéficient en cas d'absences justifiées de l'ensemble des droits conventionnels et légaux au même titre que s'ils travaillaient selon un horaire non modulé.

10. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération, et le cas échéant ses droits au repos compensateur, devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

11. Au cas où la durée moyenne hebdomadaire du travail modulée visée au point 2 du présent article ne peut être effectivement atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions fixées par le code du travail.

12. Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent paragraphe s'il est concerné par la modulation des horaires. Compte tenu du rôle que ce personnel est appelé à exercer dans la mise en oeuvre de la modulation, toutes dispositions doivent être prises par les entreprises pour faciliter la tâche de ce personnel ainsi que pour fixer, en accord avec lui et après entretien individuel, les adaptations appropriées.

13. Les dispositions du présent article s'appliquent également, le cas échéant, aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, travaillant à temps complet selon l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise.

## 5 - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF SUR LA BASE DE LA DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DE 35 HEURES

1. En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, dans la perspective de maintien ou de développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une nouvelle répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année pour faire face aux fluctuations de l'activité.

Cette modulation est notamment assortie, pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur durée annuelle de travail effectif (1) (2).

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions différentes, toute entreprise peut avoir recours à la modulation du temps de travail dans les conditions prévues par le présent article.

Dans le cadre des dispositions légales, notamment de l'article L. 212-2-1 du code du travail et de la loi du 13 juin 1998 d'orientation relative à la réduction du temps de travail et des décrets d'application correspondants, les entreprises qui le souhaitent pourront organiser le temps de travail en optant pour la mise en place de l'annualisation des horaires sur la base d'une durée moyenne du travail qui ne devra pas dépasser 35 heures de travail effectif par semaine à partir des dates d'application de l'article L. 212-1 bis du code du travail.

3. Au niveau de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier, la répartition de la durée du travail peut être appréciée sur tout ou partie de l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine pour les salariés dont l'horaire est modulé et pendant la période de modulation. Cette réduction de la durée du travail, en contrepartie de la nouvelle organisation du travail, peut également prendre la forme de congés équivalents pris pendant la période de modulation.

4. Sur la période de modulation des horaires, les dispositions ci-après sont applicables aux salariés concernés.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur :

- la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures ;

- sur une période de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne ;

- au cours d'une semaine donnée, la durée hebdomadaire du travail peut varier de 0 à 46 heures ; toutefois, afin de pouvoir faire face à des surcroûts saisonniers ou exceptionnels d'activité (tels que vendanges, vinification, récolte et traitement des fruits, commandes exceptionnelles, notamment à l'exportation, etc.),

ce plafond hebdomadaire pourra être porté à 48 heures pendant une durée maximale de 8 semaines sur la période de modulation.

Les semaines à horaire zéro correspondent à des semaines de repos ; le nombre de ces semaines est limité à deux.

5. Pour l'application du présent paragraphe V, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation du temps de travail, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

6. En contrepartie du recours à la modulation du temps de travail prévue par le présent paragraphe, le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est déterminé comme suit en fonction de l'amplitude de la modulation :

AMPLITUDE	CONTINGENT
HORAIRE	annuel d'heures
	supplémentaires
35 à 36	130
37 à 38	120
39 à 40	110
41 à 42	105
43 à 44	100
45 à 46	95
47 à 48	90

Le contingent d'heures supplémentaires applicable sera précisé lors de la présentation de la programmation indicative des horaires modulés.

Cette mesure ne s'applique qu'aux salariés concernés par la modulation des horaires et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

7. Les heures de travail modulées effectuées dans la limite du plafond hebdomadaire de 46 heures, ou le cas échéant de 48 heures, conformément aux dispositions du point 4 ci-dessus ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires déterminé conformément aux dispositions du point 6 ci-dessus.

8. Les heures excédentaires effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire de 35 heures sur la période de modulation ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculé conformément à l'article L. 212-2-1, troisième alinéa, du code du travail.

9. La période de modulation peut s'étendre sur tout ou partie de l'année ; les semaines de modulation peuvent être consécutives ou non.

Sur la période ci-dessus, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant, en tant que de besoin, être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel.

Cette programmation fait obligatoirement l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, lorsqu'ils existent. En l'absence d'instances représentatives du personnel, les salariés concernés seront directement informés.

En cas de révision de la programmation indicative en cours d'année, les modifications en découlant sont obligatoirement communiquées, avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires (sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait), au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent, et au personnel lui-même.

En cours de période de modulation, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera d'au moins 3 jours ouvrés, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

10. Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de modulation. A cet effet, un compte de compensation en heures est institué pour chaque salarié.

11. La réduction de la durée du travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne ne pourra entraîner de diminution des rémunérations des salariés en deçà des salaires minima conventionnels mensuels correspondant à 39 heures par semaine (ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué) tels qu'ils ressortent de l'annexe IV de la convention collective nationale lors de l'application de l'accord.

Il sera tenu compte du coût de la compensation salariale de la réduction du temps de travail (11,40 %) lors des futures négociations du barème des salaires minima professionnels.

Les nouveaux embauchés au nouvel horaire collectif seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction du temps de travail, à qualification équivalente. En conséquence, la rémunération des salariés nouveaux embauchés ne pourra être inférieure aux salaires minima conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

Le barème conventionnel des salaires minima mensuels sera établi au plus tard à compter du 1er janvier 2002 sur la base de 151 h 66 (3).

12. En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que définie au point 10 ci-dessus ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

En tout état de cause, les salariés travaillant selon un horaire modulé bénéficient en cas d'absences justifiées de l'ensemble des droits conventionnels et légaux au même titre que s'ils travaillaient selon un horaire non modulé.

13. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération et, le cas échéant, ses droits au repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

14. Au cas où la durée moyenne hebdomadaire du travail modulée visée au point 2 du présent paragraphe ne peut être effectivement atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions fixées par le code du travail.

15. Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent paragraphe s'il est concerné par la modulation des horaires. Compte tenu du rôle que ce personnel est appelé à exercer dans la mise en oeuvre de la modulation, toutes dispositions doivent être prises par les entreprises pour faciliter la tâche de ce personnel ainsi que pour fixer, en accord avec lui et après entretien individuel, les adaptations appropriées.

16. Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également, le cas échéant, aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, travaillant à temps complet selon l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise.

## 6 - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après. L'entreprise peut inclure dans ces jours de repos les congés et/ou repos ainsi que les autorisations d'absence accordés éventuellement dans l'entreprise au-delà des obligations légales et/ou conventionnelles.

A moins qu'elles ne soient versées au compte d'épargne temps, ces journées de repos devront être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; une partie de ces journées pourra alimenter le compte d'épargne temps dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 34 bis de la convention collective nationale.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions ci-après :

- à l'initiative de l'employeur : pour la moitié des jours de repos, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours ;

- à l'initiative du salarié : pour la moitié des jours restants, la ou les dates seront proposées par le salarié après avis de l'employeur sollicité au moins 15 jours à l'avance.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Les jours de repos attribués en application du présent paragraphe ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 223 et suivants du code du travail relatifs aux congés annuels.

Une partie des jours de repos pourra être consacrée à la formation professionnelle.

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est identique à celui prévu au point 2 du premier paragraphe du présent article.

Afin de neutraliser les conséquences de l'annualisation des horaires, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen d'annualisation. A cet effet, un compte de compensation en jours sera établi pour chaque salarié.

La compensation salariale de la réduction du temps de travail sous forme de jour de repos se fera conformément aux dispositions du point 11 ci-dessus.

En cas de départ du salarié, les jours de repos restant dus devront être pris ou pourront donner lieu à une indemnité compensatrice.

## 7 - AIDES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises ou établissements qui concluent un accord collectif complémentaire du présent accord avant les échéances mentionnées à l'article 1er de la loi du 13 juin 1998, ayant pour effet de réduire le temps de travail en contrepartie d'embauches ou de défense de l'emploi, devront respecter les conditions et modalités arrêtées dans le présent accord pour pouvoir bénéficier de l'aide de l'Etat.

L'accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel s'ils existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

La note d'information aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction en cas de recours aux aides (au moins 10 % et horaire hebdomadaire égal à 35 heures au plus) ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives au personnel d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif offensif ou défensif) ;
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées en conséquence de la réduction du temps de travail) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations des personnels intéressés (maintien total ou partiel, lissage ...) ;
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le bénéfice de l'aide est subordonné à la conclusion d'une convention entre l'entreprise et l'Etat.

## **Compte d'épargne temps**

### **Article 34 bis**

En vigueur étendu

#### **1. Principe**

Le compte épargne-temps (CET), mis en place sur décision de l'employeur et basé sur le volontariat des salariés, a pour but de favoriser la gestion du temps sur l'ensemble de la vie professionnelle en permettant aux salariés de reporter progressivement du temps, dans le but de financer tout ou partie de congés sans solde de longue durée, une cessation progressive d'activité, de disposer de temps pour une formation lors de leur reconversion, de racheter un ou plusieurs trimestres au titre de la retraite du régime général de la sécurité sociale ou d'alimenter un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Le compte épargne-temps est alimenté par du temps déjà acquis ou par des éléments de rémunération.

Il ne crée pas un nouveau type de congé ou d'épargne mais permet le financement de catégories de congés ou l'alimentation de dispositifs d'épargne déjà existants.

Il ne pourra être dérogé aux présentes dispositions relatives au compte épargne-temps, par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable au salarié. (1)

Toutefois, le présent avenant ne remet pas en cause les dispositions d'éventuels accords d'entreprise ou d'établissement signés avant sa date d'entrée en vigueur.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le compte épargne-temps pourra être mis en oeuvre dans les conditions prévues par le présent article.

## 2. Bénéficiaires

Tous les salariés volontaires de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps dès lors qu'ils ont acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe.

## 3. Alimentation

Le compte épargne-temps peut être alimenté, en application des articles L. 3152-1 et L. 3152-2 du code du travail, par des éléments « temps » ou « rémunération » :

-la cinquième semaine de congés payés annuels et les éventuels jours de congé supplémentaire pour fractionnement ;

-les jours de congés supplémentaires pour ancienneté et les jours de congés supplémentaires attribués au personnel d'encadrement en application de l'article 40 de la convention collective des annexes I et V ;

-les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos récupérateur de remplacement ou du repos compensateur obligatoire (art.L. 3121-24, L. 3121-26 et L. 3121-27 du code du travail) ;

-les jours de repos acquis annuellement en application des dispositions du paragraphe 6 de l'article 34 de la convention collective nationale et de l'article 4 de l'accord du 19 avril 2001 ;

-les primes d'intéressement ;

-la gratification annuelle prévue par l'article 42 de la convention collective nationale ou toute autre prime conventionnelle venant compléter le salaire de base ;

La totalité des jours de congés et de repos affectés à son compte épargne-temps par un salarié ne peut excéder 18 jours ouvrables par exercice civil.

## 4. Modalités de gestion



Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dès lors qu'il y effectue un versement et que son compte est crédité d'un nombre de jours ouvrables et / ou des éléments de salaire de son choix, dans le cadre des dispositions du présent accord.

Les droits du salarié inscrits au compte épargne-temps peuvent faire l'objet d'une majoration par l'employeur. Les modalités de cette éventuelle majoration seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision de l'employeur à défaut d'accord. (2)

Dans les hypothèses où des conversions doivent être faites (jours de repos en valeur monétaire ou éléments de salaire en jours), il convient de prendre comme salaire de référence celui en vigueur à la date d'alimentation du compte épargne-temps, sauf accord d'entreprise ou décision de l'employeur plus favorable.

Conversion de jours de repos en valeur monétaire :

« Salaire mensuel de base à la date d'alimentation multiplié par le nombre de jours à convertir » divisé par 26.

Conversion d'éléments de salaire en jours :

« Montant des éléments de salaire épargnés multiplié par 26 » divisé par le salaire de base au moment de l'alimentation.

Le compte épargne-temps est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation et si possible accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

L'employeur doit impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et dont le montant dépasse le plafond couvert par l'assurance de garantie des salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. A défaut de représentants du personnel, elles sont communiquées aux salariés.

## 5. Utilisation du compte épargne-temps

### 5. 1. Utilisation du compte épargne-temps pour indemniser des périodes non travaillées

L'utilisation comme l'alimentation du compte épargne-temps relèvent de l'initiative du salarié.

Nature des périodes non travaillées :

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique ;

- d'un congé de solidarité internationale ;
- de tout congé sans solde ;
- d'une cessation totale d'activité (congé de fin de carrière) ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail.

Les absences visées ci-dessus ne pourront être prises que dans le cadre et selon les modalités des dispositions légales applicables.

Dans le cas du congé sans solde, la demande doit être faite par le salarié 3 mois à l'avance par écrit, l'employeur disposant d'un délai de 1 mois pour répondre ; le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation et tout refus éventuel doit être motivé.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut, 6 mois après la première demande, de nouveau solliciter un congé, qui ne peut alors être refusé, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans l'hypothèse d'un congé de fin de carrière, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

A l'exception des périodes de formation visées au dernier alinéa ci-dessus soumises à des dispositions légales particulières, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée d'au moins 4 mois. Si le compte épargne-temps est insuffisamment pourvu au regard de ces 4 mois de congé, la différence pourra être accordée sur demande du salarié au titre de congés sans solde.

Rémunération de la période non travaillée :

Les sommes versées au salarié à l'occasion de l'une des périodes non travaillées visées au point ci-dessus sont calculées sur la base du salaire normal perçu par l'intéressé au moment de son départ.

Les versements sont effectués mensuellement à moins qu'une autre périodicité ait été convenue entre l'employeur et le salarié au moment du départ.

La rémunération est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Le salarié bénéficie pendant son absence du régime de prévoyance tel qu'applicable dans l'entreprise.

Le sort des éventuels avantages propres à chaque entreprise est renvoyé à ce niveau selon les accords ou usages en vigueur.

Situation du salarié pendant et à l'issue de son absence :

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence.

Cette absence, à l'exception des éléments de salaire convertis en temps, est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

L'employeur organise le remplacement du salarié suivant la nécessité.

Sauf circonstances exceptionnelles justifiées par la situation de fait, lorsque la durée de l'absence du salarié est au moins égale à 4 mois, l'absence est compensée par une embauche temporaire au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

A l'issue de son absence, le salarié est réintégré dans son précédent emploi, hormis le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié part en retraite. A défaut, il lui est proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si cela s'avère nécessaire, il peut bénéficier d'une formation de mise à niveau.

## 5. 2. Utilisation du compte épargne-temps pour se constituer une épargne

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié pour :

-alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) et / ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;

-racheter des cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

## 6. Cessation et transfert du compte épargne-temps

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits inscrits à son compte épargne-temps et obtenir le versement automatique de l'indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits si ces derniers ont atteint 2 mois (en équivalent jours).

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail.

Le salarié conserve les droits inscrits à son compte épargne-temps lorsque son contrat de travail fait l'objet d'un transfert au sein d'une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rupture du contrat de travail ou de renoncement du salarié dans les conditions visées ci-dessus, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation ou de la rupture du contrat.

Cette indemnité sera versée en une seule fois :

-soit 3 mois après la renonciation ;

-soit dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat (c'est-à-dire à l'issue du préavis).

## 7. Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoit une fois par an une information sur la mise en oeuvre dans l'entreprise du dispositif du compte épargne-temps.

(1) Termes exclus de l'extension, l'article L. 3152-3 du code du travail disposant qu'il revient à une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche de définir les modalités de gestion du compte épargne-temps.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension, l'article L. 3152-3 du code du travail disposant qu'il revient à une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche de définir les modalités de gestion du compte épargne-temps.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

# Travail du dimanche et des jours fériés

## Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 29 mai 1984 étendu par arrêté du 29 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984

Conformément à l'article L. 221-6 du code du travail et sous réserve des dispositions de l'article R. 221-1 dudit code (demande à adresser par l'établissement au préfet du département), il est convenu de déroger à la règle du repos hebdomadaire du dimanche :

- de manière ponctuelle dès lors que les impératifs techniques ou commerciaux l'exigent : vendanges, surveillance des vinifications, tâches occasionnelles urgentes, etc. ;

- de manière générale pour toutes les fonctions nécessitant le travail du dimanche : hôtesse (ou accompagnateur) de visites, personnel chargé des réceptions, de la sécurité et du gardiennage, salariés assurant des travaux en cycle ininterrompu, etc.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié légal seront majorées de 100 p. 100 ; cette majoration ne se cumule pas avec celle qui pourrait être due du fait qu'il s'agirait d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées habituellement le dimanche ou un jour férié légal seront majorées de 50 p. 100, s'ajoutant s'il y a lieu à la majoration qui serait due au fait qu'il s'agirait d'heures supplémentaires.

Toutefois, n'ont pas droit à ces majorations les salariés pour lesquels il a déjà été tenu expressément compte, par écrit, au moment de l'embauche, du travail exceptionnel ou habituel le dimanche ou un jour férié légal dans la fixation de la rémunération.

## Jours fériés

### Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 29 mai 1984 étendu par arrêté du 29 octobre 1984 JONC 8 novembre 1984

Le chômage des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sera indemnisé dans les conditions prévues par la législation, c'est-à-dire sur la base du salaire effectivement perdu.

Les jours fériés visés ci-dessus sont les suivants :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

Les heures perdues par suite du chômage des jours fériés ne pourront donner lieu à récupération.

Conformément aux dispositions légales la journée du 1er Mai doit être chômée. Ce chômage ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires.

Pour bénéficier de l'indemnisation des jours fériés, le salarié intéressé devra avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant, sauf le cas soit d'empêchement dû à un congé payé annuel, un congé pour événement familial prévu par la convention collective, un congé de maternité, une maladie ou accident, un accident du travail dûment justifiés ou un cas fortuit et grave, soit d'une autorisation préalable.

Dans chaque établissement, pour accorder ces autorisations qui pourront être individuelles ou collectives, il sera tenu compte à la fois des dispositions susceptibles d'être déjà appliquées à cet égard aux employés dans ledit établissement et des nécessités de l'organisation du travail et de la production.

## **Travail de nuit**

## **Article 37**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 19 juillet 2002 art. 10 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 10 avril 2003 JORF 20 avril 2003.

Les entreprises de la profession pourront avoir recours au travail de nuit dans les conditions et selon les modalités prévues par le code du travail et par l'annexe II ter de la convention collective nationale.

## **Travail ininterrompu**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel ayant un horaire ininterrompu de huit heures au moins, ce personnel a droit à un arrêt payé de trente minutes pour le casse-croûte, arrêt qui se situera à l'intérieur de l'horaire ci-dessus, suivant les nécessités du service.

Si l'horaire est supérieur à sept heures, mais inférieur à huit heures, le personnel a droit à un arrêt payé de quinze minutes.

Si l'horaire est supérieur à cinq heures, mais inférieur à sept heures, le personnel a droit à un arrêt payé de quinze minutes.

## **Rafrâichissement**

### **Article 39**

En vigueur étendu

La question de la buvette sera réglée dans le cadre du règlement intérieur de chaque entreprise, et compte tenu des dispositions de l'article 8 du décret n° 60-1087 du 5 octobre 1960.

## **Congés payés**

### **Article 40**

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un congé annuel calculé à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif dans l'entreprise.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du congé (1) :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour les heures supplémentaires ;
- les périodes légales de repos des femmes en couches ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail survenu au service de l'établissement, limitées à une période ininterrompue d'un an ;
- les périodes d'absences autorisées visées à l'article 41 ci-après ;
- pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, les périodes de maladie indemnisées au titre de l'article 27 dans la limite d'une durée totale de deux mois ;
- les périodes militaires de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable sont inclus dans la période de congés annuels d'un salarié, il est ajouté autant de jours ouvrables supplémentaires à la durée de ceux-ci.

#### Fractionnement

Le congé principal de vingt-quatre jours doit en principe être pris en une seule fois.

En cas de fractionnement, l'une des périodes doit avoir au moins douze jours continus et être prise pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les conditions d'attribution d'un congé supérieur à douze jours pendant cette période seront discutées avec les représentants élus du personnel.

En cas de fractionnement imposé par l'employeur en dehors de la période légale, le salarié bénéficiera :

- si le fractionnement est au moins égal à six jours : de deux jours de congé supplémentaire ;
- si le fractionnement est de trois à cinq jours : d'un jour de congé supplémentaire.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

#### Congés supplémentaires pour ancienneté

Lorsque l'intéressé totalise dix, vingt, vingt-cinq ou trente ans d'ancienneté dans l'établissement au 31 mai, il bénéficiera, au choix de l'employeur :

- soit des jours de congé supplémentaire suivants qui peuvent être attribués en dehors de la période légale des congés :
- un jour après dix ans d'ancienneté ;
- deux jours après vingt ans d'ancienneté ;
- trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre jours après trente ans d'ancienneté ;
- soit d'une indemnité compensatrice correspondante.

Toutefois, pour le personnel ayant acquis vingt-cinq ou trente ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 mai 1981, le nombre de jours de congé supplémentaire pour ancienneté (ou le montant de l'indemnité compensatrice correspondante) ne peut être inférieur à :

- quatre jours pour vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- cinq jours pour trente ans d'ancienneté.

Sous réserve des dispositions légales applicables aux apprentis et jeunes travailleurs, les salariés ayant au moins six mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

L'indemnité de congés payés est calculée à raison de un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

D'autre part, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

Cette rémunération est calculée, sous réserve de l'observation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en considérant :

- le salaire perçu par l'intéressé pendant la période de paye précédant le départ en congé (pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est, en principe, celle de la moyenne du mois précédant le départ en congé) ;
- l'horaire normal de travail pratiqué dans l'établissement, soit pendant l'absence de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement, soit pendant la période de même durée ayant immédiatement précédé la fermeture de l'établissement ; il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires qui pourraient spécialement être rendues nécessaires, soit par l'absence des salariés en congé, soit par la préparation de la fermeture annuelle de l'établissement, et étant entendu que, dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé payé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application de cette augmentation, exactement comme si le salarié avait continué à travailler.

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier ; dans le cas où cette résiliation interviendrait après le 31 mai (fin de la période de référence), et avant que le salarié ait pu prendre son congé, l'indemnité ainsi versée viendra s'ajouter au salaire servant à déterminer l'indemnité due pour la période postérieure au 31 mai.



En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

La durée du préavis n'est prise en considération pour le calcul de cette indemnité que si le salarié a effectivement travaillé au cours de celui-ci.

## **Autorisations d'absence pour événements de famille**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 18 du 20 février 1978 étendu par arrêté du 21 juin 1978 JONC 29 juillet 1978

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : six jours ;
- décès du conjoint ou de l'enfant : quatre jours ;
- décès des parents et beaux-parents : trois jours ;
- décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, grands-parents : un jour ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- mariage d'un frère, soeur, parents ou beaux-parents :  
un jour ;
- conseil de révision du salarié : un jour ;
- présélection militaire : jusqu'à concurrence de trois jours ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : un jour ;
- baptême d'un enfant : un jour ;
- déménagement du salarié : un jour par an.

Ces absences ne seront payées que si elles ont été effectives au moment de l'événement.

La durée des autorisations d'absence autres que pour le mariage du salarié sera augmentée d'un jour si l'événement a lieu à plus de 500 kilomètres du lieu de travail.

D'autre part, tout salarié chef de famille bénéficie d'un congé de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption. La rémunération de ces trois jours sera celle qu'aurait perçue le salarié pour une égale période de travail à la même époque ; elle sera effectuée par les soins de la caisse de compensation chargée du service d'allocations familiales, mais l'employeur en fera l'avance à l'intéressé le jour de la paie qui suivra immédiatement l'expiration des trois jours.

Les donneurs de sang, convoqués pour une urgence sur l'appel de l'hôpital auprès de l'employeur, bénéficient du paiement de ces heures d'absence.

## **Classifications et salaires**

### **Article 42**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 31 janvier 1994 art. 1 BO Conventions collectives 94-16 étendu par arrêté du 29 juin 1994 JORF 9 juillet 1994.

Des annexes à la présente convention fixent :

- la classification des emplois ;
- le salaire minimum professionnel garanti pour chaque catégorie d'emploi.

#### **I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

La classification des emplois est déterminée :

- à l'annexe III à la convention collective nationale en ce qui concerne les ouvriers et les employés ;
- à l'annexe V à la convention collective nationale relative aux agents de maîtrise et aux agents techniques ;
- à l'annexe I à la convention collective nationale relative aux cadres et aux ingénieurs.

Les différents emplois sont classés à partir de définitions générales (niveaux et échelons), qui sont indépendantes les unes des autres et peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Le classement des salariés est effectué dans chaque établissement en utilisant ces définitions, compte tenu de la réalité des fonctions qui y sont exercées de façon habituelle et principale.

Pour les mêmes fonctions, selon les entreprises ou les établissements, les emplois peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé et non par référence au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué. Les exemples de postes ne sont donnés qu'à titre indicatif et non exhaustif.

## II - SALAIRES MINIMA

Les salaires minima professionnels font l'objet de l'annexe IV à la convention collective nationale. Le barème des salaires minima fixe pour chaque position hiérarchique (cette dernière étant repérée par un indice de niveau suivi d'un indice d'échelon) le salaire minimum garanti de l'emploi correspondant à cette position conformément aux classifications professionnelles des ouvriers, employés, agents de maîtrise et agents techniques, cadres et ingénieurs.

### 1. Salaire minimum mensuel conventionnel

Le salaire minimum mensuel est fixé à l'annexe IV de la convention collective nationale.

Ce salaire minimum est celui au-dessous duquel aucun salarié de la catégorie ne peut être rémunéré, sous réserve des dispositions spécifiques, conventionnelles ou réglementaires applicables aux jeunes travailleurs, aux apprentis, aux salariés sous contrat de formation alternée, aux salariés handicapés.

### 2. Comparaison du salaire minimum conventionnel et du salaire réel

Pour apprécier à une échéance de paie la situation d'un salarié par rapport au salaire minimum conventionnel, il convient de calculer le salaire annuel réel instantané de l'intéressé. Ce salaire annuel est égal à douze fois le salaire mensuel de l'intéressé majoré des primes, gratifications, avantages en nature (1), quels qu'en soient le caractère, la forme et la périodicité, à condition que ces éléments entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, qu'ils présentent un caractère de permanence et/ou d'irréversibilité et qu'ils ne soient pas liés à des conditions particulières d'exécution du travail.

(1) Les avantages en nature ne seront pris en compte que pour la fraction assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

Sont à exclure :

- la gratification conventionnelle calculée conformément aux dispositions de l'article 42 ter de la convention collective nationale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes versées en contrepartie directe de conditions particulières de travail en raison desquelles une prime ou majoration spéciale a été prévue ; (par exemple majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, primes de salissure etc. ;
- les sommes versées au titre de la législation sur la participation et l'intéressement ne présentant pas le caractère de salaire ;
- les rémunérations afférentes aux heures supplémentaires calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- les compléments de salaire exceptionnels.

Le salaire minimum conventionnel sera respecté si le douzième du salaire annuel réel instantané déterminé conformément aux dispositions ci-dessus s'avère au moins égal au salaire mensuel minimum conventionnel.

## **Garanties résultant de la mensualisation**

### **Article 42 bis**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 février 1994 BO conventions collectives 94-16, étendu par arrêté du 29 juin 1994 JORF 9 juillet 1994.

#### Rémunération mensuelle

##### a) Principe :

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi que pour le personnel sous contrat à durée déterminée sous réserve que la durée de ce contrat soit supérieure à un mois, la rémunération sera faite au mois et sera, pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

##### b) Rémunération mensuelle minimale :

La rémunération mensuelle minimale pour l'horaire hebdomadaire de 39 heures est fixée à l'annexe IV de la convention collective nationale. La rémunération horaire minimale se calculera, en divisant par 169 la rémunération mensuelle minimale résultant pour la position hiérarchique de l'intéressé de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'entreprise".

c) Rémunération mensuelle effective :

Rémunération fixe - La rémunération mensuelle effective, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, se calculera en multipliant par 169 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant les indemnités compensatrices de réduction d'horaire.

Rémunération variable. - La rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimale pour un horaire normal : elle résultera de la formule de rémunération telle qu'elle est appliquée dans l'établissement (exemple : rémunération au rendement, à la tâche).

d) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel :

Les rémunérations mensuelles, minimale et effective, seront adaptées à l'horaire réel de telle sorte que ;

Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine sont payées le mois suivant ;

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de ladite rémunération ; pour un horaire hebdomadaire de 39 heures cette déduction est égale, par heure non effectuée, au quotient de la rémunération mensuelle par 169 (1).

Toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif.

e) Salaires forfaitaires :

Lorsque, pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'entreprise, il devra être déterminé sur la base d'un horaire moyen de référence compte tenu des variations de la durée hebdomadaire du travail propre à l'emploi considéré.

f) Paiement :

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle nette.

## **Gratification**

### **Article 42 ter**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 31 janvier 1994 art. 3 BO conventions collectives 94-16 étendu par arrêté du 29 juin 1994 JORF 9 juillet 1994.

Par année civile une gratification sera attribuée aux salariés justifiant d'une année de présence continue dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Montant :

Le montant de la gratification due aux salariés est calculée comme suit, en fonction de la position hiérarchique des intéressés et du salaire minimum conventionnel (S.M.C.) pour 169 heures (1) de travail en vigueur au moment du versement.

Position hiérarchique :

- jusqu'à 1 -B ;
- 1-C à 3-A ;
- 3-B et au-delà.

Montant de la gratification :

- S.M.C. correspondant à la position 1-B ;
- S.M.C. correspondant à la position de l'intéressé ;
- S.M.C. correspondant à la position 3-B.

b) Conditions d'attribution :

Pour bénéficier de cette gratification, le salarié devra être inscrit aux effectifs de l'entreprise à la date du paiement de la gratification.

Le salarié ayant quitté l'entreprise pour son départ en retraite ou préretraite en bénéficiera de la même façon que le salarié inscrit aux effectifs, au prorata du temps de travail effectivement accompli pendant l'année civile en cours.

Cette gratification ne sera pas obligatoire dans les entreprises accordant déjà des avantages similaires, quelles que soient leur périodicité et leur dénomination, tels que prime de vacances, de fin d'année, treizième mois, et qui seraient, dans leur ensemble, supérieurs à ladite gratification.

Par contre, si le montant prévu au paragraphe ci-dessus n'est pas atteint, l'avantage global précédemment acquis sera complété à due concurrence.

Les salariés remplissant les conditions requises par le présent article et qui n'auraient pas travaillé effectivement pendant la totalité de l'année civile bénéficieront de la gratification prévue au prorata du temps de travail effectivement réalisé pendant l'année civile, étant entendu que, seules, s'ajoutent à celui-ci les périodes d'absence pour congés payés et celles retenues comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

## **Jeunes travailleurs**

### **Article 43**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 14 du 6 avril 1976 étendu par arrêté du 29 juin 1977 JONC 26 juillet 1977

Dans les cas exceptionnels, et en dehors des contrats d'apprentissage ou avec l'autorisation de l'inspecteur d'académie, où des jeunes de moins de seize ans sont employés, leurs salaires minima ne pourront subir des abattements supérieurs à :

- 20 p. 100, de quatorze à quinze ans ;

- 10 p. 100, de quinze à seize ans.

Les conditions particulières de travail des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

La surveillance médicale des jeunes travailleurs est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions de l'avenant 12 du 4 juillet 1975 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail.

## **Travail des femmes, maternité, adoption, congé parental d'éducation**

### **Article 44**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 27 du 17 janvier 1985 étendu par arrêté du 18 juin 1985 JORF 27 juin 1985

1. Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente. Des aménagements visant à rendre moins pénible l'activité des femmes enceintes pourront être apportés aux postes de travail.

A partir du quatrième mois de la grossesse, les femmes enceintes seront autorisées à sortir dix minutes avant la cessation collective du travail.

2. La grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement. Les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent quitter leur emploi sans délai-congé sous réserve d'en aviser préalablement la direction.

3. En cas de changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé, avec avis motivé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition qu'elle ait une présence continue égale ou supérieure à un an au moment du changement de poste, bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur pendant l'intégralité de la durée du changement d'emploi précédant le congé maternité.

4. Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

5. Congés de maternité : les femmes en état de grossesse médicalement constaté pourront suspendre leur contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par l'article L. 122-26 du code du travail, soit, selon le cas, seize, dix-huit, vingt-six ou vingt-huit semaines.

A condition d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'accouchement, les salariées auront droit, pendant seize semaines, au maintien de leur salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités journalières qu'elles reçoivent de cette dernière et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance pour la part correspondant à la participation de l'employeur.

Les garanties instituées par l'alinéa qui précède ne peuvent conduire à la perception par l'intéressée, compte tenu des indemnités déductibles visées ci-dessus et perçues à l'occasion de la maternité, d'une rémunération nette supérieure à celle qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué de travailler.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension du contrat rappelée ci-dessus est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatre semaines après la date de celui-ci.

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

6. Congé d'adoption : la salariée à qui un service d'aide sociale à l'enfance, ou une oeuvre d'adoption autorisée, confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée de son congé d'adoption telle que fixée par l'article L. 122-26 du code du travail.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés sociaux travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des indemnités journalières de repos versées au titre de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

7. Tableau récapitulatif des différentes durées possibles (en semaines) du congé de maternité (M) ou d'adoption (A) prévues par l'article L.122-26 du code du travail.

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 0 à 1

Durée du congé de maternité (M) :  $6 + 10 = 16$

Adoption (A) :  $0 + 10$

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 0 à 2

M :  $6 + 12 = 18$

A :  $0 + 12$

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 0 à 3

M :  $6 + 22 = 28$

A :  $0 + 20$

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 0 à 4

M :  $6 + 22 = 28$



A : 0 + 20

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 1 à 2

M : 6 + 10 = 16

A : 0 + 10

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 1 à 3

M : 6 + 22 = 28

A : 0 + 20

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 1 à 4

M : 6 + 22 = 28

A : 0 + 20

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 2 à 3

M : 8 + 18 = 26

A : 0 + 18

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 2 à 4

M : 8 + 20 = 28

A : 0 + 20

NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE (ADOPTIFS OU NON) PASSANT DE : 3 à 4

M : 8 + 18 = 26

A : 0 + 18

(1) " M " figure la durée totale du congé de maternité et sa ventilation en congé prénatal et en congé postnatal.

8. Congé postnatal - Pour élever son enfant, la mère peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé légal de maternité ou d'adoption sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Cette possibilité de résiliation du contrat de travail est également offerte au père dans les mêmes formes et délais.

Dans ce cas, le congé prend effet deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet

de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

9. Congé parental d'éducation - Dans la période de deux ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié a la faculté, à la condition de compter une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption :

- soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel son contrat de travail sera suspendu ;
- soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

Ces droits s'exercent dans les conditions et selon les modalités prévues par les lois et règlements en vigueur (2). Notamment, à l'issue du congé parental ou de la période de travail à mi-temps ainsi que dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale, le salarié sera assuré de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

10. La mère de famille (ou le père seul ayant la garde des enfants) ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise aura droit à une autorisation d'absence, dans la limite de dix jours par an pour soigner son enfant malade âgé de moins de douze ans, sur production d'un certificat médical attestant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

Ces journées d'absence seront rémunérées sur la base de 50 p. 100 du salaire habituel qui aurait été perçu par l'intéressée pendant la période d'absence considérée.

L'employeur pourra exiger du salarié la production de toute autre justification utile et procéder à tout contrôle.

11. A travail égal et coefficient égal, les salaires du personnel féminin ne pourront être inférieurs à ceux du personnel masculin.

## **Travailleurs handicapés**

### **Article 45**

En vigueur étendu

La rémunération d'un salarié que ses aptitudes physiques placent, pour le travail qu'il a à effectuer, dans des conditions d'infériorité notoire dûment constatée par le médecin du travail ne pourra, en aucun cas, être inférieure de plus de 10 p. 100 au salaire minimum de l'emploi qu'il occupe (1).

Le nombre de salariés auxquels s'applique cette réduction ne pourra excéder le dixième de l'effectif de la catégorie (2).

D'autre part, le chef d'établissement s'efforcera, dans la mesure des postes disponibles, d'affecter les diminués physiques à des travaux leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie. Cette recherche sera effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le comité d'hygiène et de sécurité, lorsqu'il en existe un. (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du décret n° 64-127 du 7 février 1964 (arrêté du 1er juin 1974, art. 1er).

## **Bulletin de paie**

## Article 46

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 37 du 1 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-1 étendu par arrêté du 22 mars 1995 JORF 31 mars 1995.

A l'occasion de chaque paie, un bulletin de paie devra être établi et remis au salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Ce bulletin devra comporter les indications suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position hiérarchique dans la classification conventionnelle des emplois qui lui est applicable.  
  
Le positionnement hiérarchique de l'emploi exercé est réalisé par l'indication du niveau (indice numérique) suivie de l'indication de l'échelon dans le niveau (indice alphabétique) (1) ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
6. S'il y a lieu, les droits acquis en matière de repos compensateur par l'indication du nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé (ces mentions peuvent figurer sur une fiche annexée au bulletin de salaire) ;
7. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnés aux points 10 et 11 ;
8. Le montant de la rémunération brute du salarié ;
9. Le montant de la contribution sociale généralisée (C.S.G.) ;
10. La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles (2) ;
11. La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;
12. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
13. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux points 10 et 11 ;
14. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

15. La date de paiement de ladite somme ;

16. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie. (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 1er juin, art. 1er).

## **Régime complémentaire de retraite**

### **Article 49**

La charge de cette cotisation est supportée à raison de deux tiers par l'employeur et d'un tiers par le salarié.

Les autres problèmes soulevés par l'application de la retraite complémentaire dans les branches visées à l'article 2 ci-dessus seront réglés par avenant à la présente convention, d'ici au 30 juin 1969 au plus tard.

### **Article 49**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 janvier 1975 étendu par arrêté du 17 juillet 1975 JONC 2 août 1975

Tout ouvrier et employé bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition aux taux minima de cotisation de 6 p. 100 auprès d'une institution librement choisie par l'entreprise (1).

La charge de cette cotisation est supportée à raison de deux tiers par l'employeur et d'un tiers par le salarié.

Les autres problèmes soulevés par l'application de la retraite complémentaire dans les branches visées à l'article 2 ci-dessus seront réglés par avenant à la présente convention, d'ici au 30 juin 1969 au plus tard.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 janvier 1990, art. 1er).

## **Formation et perfectionnement professionnels**

### **Article 50**

En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés des deux sexes d'acquérir ou de perfectionner leur qualification professionnelle, les employeurs, en accord avec la commission de formation du comité d'entreprise, lorsqu'il en existe un, détermineront les conditions dans lesquelles ceux-ci pourront se voir faciliter l'accès et la participation à des cours de formation, de perfectionnement ou de promotion.

Les élèves régulièrement inscrits auront la faculté de quitter leur travail avant l'heure normale lorsque cela sera nécessaire, mais l'employeur pourra demander toutes justifications.

## **Conciliation**

### **Article 51**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 18 du 20 février 1978 étendu par arrêté du 21 juin 1978 JONC 29 juillet 1978

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres au plus ;
- un collège employeur d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désigné par les organisations syndicales patronales signataires.

Les commissaires titulaires et suppléants qui doivent répondre aux conditions de nationalité fixées par le paragraphe 2 de l'article 12 ci-dessus, sont désignés par chacune des organisations intéressées, pour une durée d'un an et leur mandat se renouvelle par tacite reconduction.

En cas de vacance d'un poste par suite de décès, révocation, démission, maladie prolongée, celui-ci est pourvu pour la durée restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat de l'intéressé.

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

Il sera en outre créé, dans les régions qui auront signé un avenant à la présente convention, des commissions régionales paritaires de conciliation.

La composition des commissions régionales est identique à celle de la commission nationale prévue ci-dessus.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants, doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation compétente.

Les différends de toute autre nature peuvent, facultativement, d'un commun accord entre les parties, être soumis à la commission de conciliation compétente qui décidera si elle accepte d'en connaître et fixera les délais dans lesquels s'appliquera la procédure de conciliation.

La commission nationale est compétente pour tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective, ainsi que pour tous les autres différends dans les régions où il n'aura pas été créé de commission régionale.

Chaque commission régionale est compétente pour tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective dans les établissements en relevant territorialement, ainsi que pour les différends qui seraient soumis facultativement à la procédure de conciliation.

Chaque commission régionale ou commission nationale est compétente, dans les conditions stipulées au présent article, pour statuer sur le non-respect du principe " à travail égal salaire égal " pour les jeunes et les femmes. En cas de non-conciliation constatée, les parties conservent le droit de porter les différends devant les tribunaux compétents.

Lorsqu'une commission régionale est saisie d'un différend constituant ou comportant un problème d'interprétation de la convention collective, elle s'en dessaisit et le transmet à la commission nationale.

Lorsqu'une commission régionale ne parvient pas à une conciliation, elle peut décider, à l'unanimité des organisations présentes composant chaque collège, de porter le différend devant la commission nationale. Dans ce cas, un nouveau délai commence à courir à compter de la date à laquelle ladite commission nationale a été saisie.

Le secrétariat de la commission nationale est assuré par le secrétariat de la confédération nationale des industries et des commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France, 103, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

Le secrétariat des commissions régionales est assuré par le secrétariat du syndicat patronal signataire de l'avenant régional correspondant.

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

Pour régler les différends collectifs, et sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, ou plus court, la commission se réunit dans les quinze jours francs suivant la réception de la lettre par laquelle elle est saisie. Cette lettre doit obligatoirement être accompagnée d'un mémoire exposant les motifs du litige.

Dans les cinq jours de la réception de ladite lettre, le secrétariat de la commission de conciliation, à moins qu'il ne soulève une fin de non-recevoir, informe la partie adverse et lui réclame la production obligatoire d'un mémoire, par lettre recommandée, dans un délai impératif de cinq jours.

La copie de ces documents sera jointe à la convocation des commissaires.

Pour les différends d'ordre individuel, la commission fixe dans quels délais elle se réunit pour examiner le cas.

La commission peut entendre les parties séparément ou contradictoirement. Elle est tenue de les entendre si un des commissaires le demande. Elle peut, en outre, prendre tous avis qu'elle juge utiles auprès des 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 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 par les membres de la commission. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

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

Aucun arrêt de travail ou lock-out lié à un différend de la compétence de la commission de conciliation telle qu'elle est définie ci-dessus ne pourra être déclenché avant qu'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente ait conclu ses travaux par un procès-verbal de non-conciliation.

## **Date d'application**

### **Article 53**

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective prennent effet à la date du 1er janvier 1969.

## **Dépôt aux prud'hommes**

### **Article 54**

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

## **Adhésions ultérieures**

### **Article 55**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.