

# **Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.**

## **Objet et durée**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

La présente convention règle sur le plan national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises qui exercent l'activité principale du commerce des machines à coudre classées sous les numéros 524 L (commerce de détail) et 516 E (commerce de gros) de la nouvelle nomenclature d'activités française.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater de la signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Elle prendra effet à compter du 1er juillet 1973.

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

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

Les pourparlers commenceront quinze jours au plus tard après la demande de révision.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties signataires sera faite, sous préavis de trois mois avant la date de son expiration, par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires.

Les discussions devront s'engager dans la quinzaine suivant la date d'expiration de ce préavis.

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions de l'article 24 qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

# Avantages acquis

## Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement, ou par les usages prud'homaux locaux et régionaux.

# Droit syndical

## Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les salariés le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de salariés.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions compétentes et, d'autre part, auprès des salariés pour en assurer le respect intégral.

Les chefs d'entreprise respecteront les dispositions de la loi du 27 décembre 1968 et de ses décrets d'application sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

## Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Des autorisations d'absence rémunérée ou non seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire du commerce ou dans toute autre commission liée à la présente convention et ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

En application de l'article L. 451-1 du code du travail dans les entreprises de plus de 10 salariés :

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation 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.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il sera réintégré dans l'entreprise à son poste de travail ou poste équivalent. La demande doit être présentée un mois avant l'expiration du mandat de l'intéressé. Il bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'entreprise, notamment ceux de l'ancienneté.

Si la réintégration ne peut s'effectuer dans un délai de 3 mois suivant la date de disponibilité, le salarié bénéficiera des indemnités de licenciement prévues à l'article 45.

## **Article 6**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

# Délégués du personnel

## Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants. Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- au-dessus : 1 délégué titulaire et 1 suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de 500 salariés.

La direction mettra à la disposition des délégués un local pour leur permettre de remplir leur mandat et de se réunir.

Dans des établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les salariés ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister par un représentant de leur syndicat au même titre et dans les mêmes conditions que par un délégué du personnel.

## Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après :

d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par protocole d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et la ou les organisations syndicales signataires ou reconnues, représentatives dans l'entreprise. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail déciderait de cette répartition.

## **Article 9**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant 3 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise à la date du scrutin et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

## **Article 10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Conformément à la législation en vigueur, sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés, au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis au moins 12 mois.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 9 et 10, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins d'un quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les électeurs qui sont déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

## **Article 11**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les délégués sont élus pour une durée de 2 ans. Ils sont rééligibles.

En cas de vacance de plus de la moitié des délégués (tant titulaires que suppléants), pour quelque

cause que ce soit, au moins 3 mois avant la date normale des élections, il sera procédé à des élections complémentaires.

## **Article 12**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

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

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

## **Article 13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les délégués ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives dans les formes prévues par la loi du 16 avril 1946.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires, des classifications professionnelles, de toutes les dispositions du code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, ainsi que de la présente convention collective.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application, dans l'établissement, des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

Lorsque le salarié use de son droit de se faire assister d'un délégué du personnel, ce dernier peut prendre connaissance du dossier faisant l'objet de la sanction envisagée.

## **Article 14**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

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



## **Article 15**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou par son représentant au moins une fois par mois aux heures fixées par lui.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence sur leur demande ou sur celle du chef d'entreprise.

Lorsque la réception concerne les attributions d'un seul délégué, le délégué titulaire est reçu avec son délégué suppléant.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Les réceptions de délégués ont lieu pendant les heures normales de travail.

## **Article 16**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettront au chef d'entreprise deux jours avant la date où ils doivent être reçus une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'entreprise sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai ne dépassant pas six jours à dater de la réception des délégués, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 424-5 du code du travail.

## **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

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

La compétence du délégué s'étend, en principe, au collègue qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Un délégué pourra de plus pour des questions particulières faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

### **Article 18**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégué titulaire sera rémunéré comme temps de travail (tous éléments du salaire inclus).

La durée des fonctions de délégué titulaire qui s'exercent, soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder quinze heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

# Procédures des élections

## Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000\*.

\*La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction après avis des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.\* (1)

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections est rémunéré comme temps de travail.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date est annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs et des éligibles.

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées par les intéressés au plus tard dans les 3 jours ouvrables qui suivent leur publication.

Les listes de candidats sont présentées et affichées au plus tard le jour précédant le scrutin.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications suivantes :

1. Avis de scrutin ;
2. Liste électorale par collège ;
3. Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
4. Liste des candidats ;
5. Procès-verbaux des opérations électorales ;
6. Protocole d'accord.

Pour les entreprises comptant du personnel qui ne peut se présenter sur le lieu du scrutin, un protocole d'accord sera établi. Il précisera les modalités de transmission des éléments concernant les élections. Pour ce personnel, les opérations de vote par correspondance seront également définies par ce protocole.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

## **Article 20**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000\*.

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

\*Lorsque l'importance de l'entreprise le justifie, le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un salarié de l'entreprise mandaté par l'employeur.\* (1)

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Si le bureau avait à prendre une décision, le salarié préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

## **Article 21**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

L'élection a lieu en présence du bureau de vote, à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Au premier tour de scrutin, les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives, conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme devront être fournis par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre) est interdit. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou plusieurs noms de la liste.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi du 28 octobre 1982.

## **Article 22**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Deux votes distincts ont lieu :

- l'un pour les délégués titulaires ;
- l'autre pour les délégués suppléants.

Les candidats sont proclamés élus d'après l'application des règles prévues par la législation en vigueur et la jurisprudence.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, les bulletins blancs ou nuls ne comptant pas, il est procédé dans un délai de 15 jours, si l'organisation matérielle le permet, et au plus tard dans le mois qui suit le premier tour, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de voix de chaque liste est obtenu en divisant par le nombre de candidats figurant sur la liste le total des voix recueilli par chacun d'eux.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli 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.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'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 ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

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

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de :

- 3 jours au sujet des listes ;
- 15 jours au sujet du déroulement et des résultats.

Ensuite, s'il y a lieu, elles relèvent de la compétence du juge du tribunal d'instance qui statue d'urgence. La décision du juge peut être déférée à la Cour de cassation.

Le pourvoi est introduit devant le tribunal d'instance par voie de simple déclaration au greffe.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau.

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu ; un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail compétent ; un autre reste entre les mains de l'employeur.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 423-4 du code du travail.

### **Article 23**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

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

Les délégués bénéficient de la protection instituée par la loi du 16 avril 1946 modifiée.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour son affectation ou sa mutation au sein de l'entreprise.

## **Appointements mensuels garantis (39 heures par semaine)**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

- a) Le personnel visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe I ;
  
- b) Les appointements mensuels garantis de ce personnel font l'objet de l'annexe II.

### **Article 25**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les jours fériés légaux ci-après sont chômés :

- jour de l'an (1er janvier) ;
  
- lundi de Pâques ;
  
- fête du Travail (1er mai) ;
  
- Victoire (8 mai) ;
  
- Ascension ;
  
- lundi de Pentecôte ;
  
- fête nationale (14 juillet) ;
  
- Assomption (15 août) ;
  
- Toussaint (1er novembre) ;
  
- anniversaire de l'armistice (11 novembre) ;

- Noël (25 décembre).

Ceux-ci, en aucun cas, ne pourront faire l'objet d'une réduction du salaire mensuel.



# Apprentissage

## Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 1 du 27 janvier 1974 étendu par arrêté du 1er juillet 1974 JONC 12 juillet 1974 MAvenant 1999-07-06 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux textes en vigueur.

# Formation professionnelle continue

## Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, et en particulier de son avenant du 30 avril 1971 précisant les dispositions complémentaires concernant les cadres, et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions (loi du 16 juillet 1971 et ses décrets d'application).

# Embauchage, contrat de travail, période d'essai

## Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

## Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.

## Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Préalablement à la période d'essai et au plus tard à la fin de celle-ci, tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 241-48 du code du travail aux termes duquel le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale bénéficie obligatoirement de l'examen médical avant son embauchage.

## Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les salariés, à l'exception des agents de maîtrise et cadres qui font l'objet d'un avenant à la présente convention.

Pendant la période d'essai les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

Au plus tard à la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification écrite de sa fonction, de son coefficient d'emploi et de son salaire sur la base de 39 heures de travail par semaine (ou 169 heures par mois).

### **Article 32**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Toute modification d'un élément substantiel du contrat de travail fera l'objet d'une notification écrite au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette notification explicitant les motifs de la modification envisagée sera joint l'avenant au contrat de travail déterminant les nouvelles conditions de collaboration.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la première présentation de la lettre recommandée pour faire part de sa décision.

En cas de modification pour motif économique, à défaut de refus du salarié manifesté par écrit dans le délai d'un mois suivant la notification, le salarié sera réputé avoir accepté la modification proposée.

Si la modification est envisagée pour motif personnel, le silence conservé par le salarié dans le délai d'un mois sera considéré comme un refus.

En cas de refus, la rupture du contrat incombera à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.

### **Article 33**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

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

# Conditions de travail

## Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel.

Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de son salaire pendant la période de remplacement qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

## Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service. Si l'affectation provisoire comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal, et dans la mesure où le remplacement dépasse une période continue d'un mois, le remplaçant recevra au-delà de cette période et au titre de cette affectation une indemnité s'ajoutant à son salaire et calculée en fonction de la nature du travail qui lui est confié.

Les remplacements nécessités pour cause de congés annuels n'ouvrent pas droit à cette indemnité et leur durée n'entre pas en ligne de compte pour la franchise d'un mois.

## Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les salariés appelés à travailler hors de l'entreprise recevront des indemnités couvrant les frais occasionnés par le déplacement (voyage, hôtel, restaurant). Ces indemnités pourront être déterminées paritairement au niveau de l'entreprise.

Déplacements de courte durée

Si le déplacement est de courte durée, l'employeur sera tenu de payer les frais occasionnés par le retour du salarié afin que celui-ci bénéficie de 2 jours de repos consécutifs hebdomadaires à son domicile habituel.

Déplacements de longue durée

Si le déplacement en France métropolitaine est d'une durée égale ou supérieure à un mois, il est accordé au salarié un congé de détente de 2 jours ouvrables tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

Pour les déplacements égaux ou inférieurs à 300 kilomètres, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour rentrer chez lui chaque fin de semaine. Les frais occasionnés par ces déplacements seront remboursés par l'employeur sur la base de trajets en chemin de fer en première classe ou sur l'indemnité kilométrique en application dans l'entreprise.

Le congé de détente doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé sont supportés par l'employeur.

Les salariés ayant droit à un congé de détente peuvent faire bénéficier leur conjoint en leur lieu et place de leur droit au remboursement des frais de voyage prévu ci-dessus, afin de permettre de le rejoindre au lieu de déplacement.

Un voyage est payé dans tous les cas d'élections prévus par la Constitution et prud'homales.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur. Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant une hospitalisation sont examinés individuellement.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Pour les déplacements à l'étranger ou dans les pays de la Communauté, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre, au titre des cas prévus, viennent en déduction des versements faits par l'employeur au titre de ces paragraphes.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur ; le paragraphe ci-dessus est applicable en ce cas.

De même, en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, venu accompagner ou rejoindre le salarié sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont également pris en charge sous déduction de tous les remboursements effectués par les contrats d'assurance souscrits tant par le salarié que par l'employeur.

#### Mutation du personnel itinérant

Le salarié itinérant qui, sur avis médical, ne sera plus physiquement apte à tenir son emploi pourra demander sa mutation à un poste sédentaire. Les conditions de mutation seront discutées par les deux parties.

En tout état de cause, il conservera l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

## Prime d'ancienneté

### Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée pour chaque coefficient d'emploi sur les salaires mensuels minima annexés à la présente convention et à raison de :

- 3 p. 100 après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 p. 100 après quatre ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 p. 100 après cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 p. 100 après six ans de présence dans l'entreprise ;
- 7 p. 100 après sept ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 p. 100 après huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 9 p. 100 après neuf ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 p. 100 après dix ans de présence dans l'entreprise ;
- 11 p. 100 après onze ans de présence dans l'entreprise ;
- 12 p. 100 après douze ans de présence dans l'entreprise ;
- 13 p. 100 après treize ans de présence dans l'entreprise ;
- 14 p. 100 après quatorze ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 p. 100 après quinze ans de présence dans l'entreprise.

Cette prime ainsi calculée s'ajoute au salaire réel de l'intéressé ; elle doit figurer à part sur le bulletin de paie.



## **Article 38**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou l'établissement, quel que soit l'emploi de début.

Durée du travail

## **Durée du travail**

### **Article 39**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

La durée du travail sera conforme à la législation en vigueur.

# Heures supplémentaires

## Article 40

En vigueur étendu

\*Les heures supplémentaires, autorisées par l'inspection du travail, définies par application de la législation relative à la durée du travail, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième ;
- 100 p. 100 de majoration pour les heures effectuées de nuit (de 22 heures à 6 heures).

Le temps consacré au déplacement de nuit ne sera pas considéré comme temps de travail.

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu 48 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires minima.\* (1)

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

## Article 40

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 \*étendu avec exclusions par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000\*.

\*Les heures supplémentaires, autorisées par l'inspection du travail, définies par application de la législation relative à la durée du travail, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième ;
- 100 p. 100 de majoration pour les heures effectuées de nuit (de 22 heures à 6 heures).

Le temps consacré au déplacement de nuit ne sera pas considéré comme temps de travail.

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera

prévenu 48 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires minima.\* (1)

NOTA : (1) Article totalement exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

# Délai-congé

## Article 41 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 1 du 27 janvier 1974 étendu par arrêté du 1er juillet 1974 JONC 12 juillet 1974 MAvenant 1999-07-06 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est d'un mois.

Tout salarié licencié, lorsqu'il compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de deux mois.

La notification du licenciement se fera par lettre recommandée avec accusé de réception, qui précisera le choix du délai-congé.

(1) Les dispositions de l'article 41 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

## Article 42

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Avec l'accord de l'employeur, les heures susvisées pourront être groupées. Le salarié licencié qui, au cours de la période du délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper cet emploi après avoir dûment avisé son employeur et sans être obligé d'accomplir intégralement la période du délai-congé, ni à verser une indemnité.

## Article 43

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou toute modification de structure entraînant une réduction d'effectif, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre, conformément à l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969.

S'il doit être procédé, en dernier ressort, à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour

chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'établissement.

Le salarié congédié par suite de suppression d'emploi conservera, pendant un an, la priorité de réembauchage au même coefficient d'emploi, avec les avantages acquis au titre de l'ancienneté.

#### **Article 44**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les absences dues à un cas fortuit ou de force majeure, pour maladie et accident, n'entraîneront pas la rupture du contrat de travail, à condition que l'employeur soit informé dans les plus brefs délais.

# Indemnités de licenciement

## Article 45 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 1 du 27 janvier 1974 étendu par arrêté du 1er juillet 1974 JONC 12 juillet 1974 MAvenant 1999-07-06 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Tout salarié congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, recevra après deux ans de présence une indemnité calculée sur le salaire moyen des trois derniers mois et fixée comme suit :

- pour la tranche inférieure ou égale à cinq ans : 15 p. 100 de mois par année ;
- pour la tranche supérieure à cinq ans et inférieure ou égale à dix ans : 20 p. 100 de mois par année ;
- pour la tranche supérieure à dix ans : 25 p. 100 de mois par année.

(1) Les dispositions de l'article 45 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

# Congés payés

## Article 46

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000\*.

Le régime des congés payés, établi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée des congés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de présence au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;
- b) Les congés ci-dessus sont augmentés d'un jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté, de 2 jours ouvrables pour ceux ayant 20 ans d'ancienneté et de 3 jours ouvrables pour ceux ayant 30 ans d'ancienneté ;
- c) Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont droit à un congé supplémentaire calculé à raison d'un jour par 2 mois de présence dans l'entreprise ;
- d) \*Le salarié travaillant dans les sous-sols non aménagés réglementairement bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congé payé par fraction de 2 mois passés dans lesdits sous-sols ;\* (1)
- e) Les congés supplémentaires visés aux alinéas b \*et d\* (1) ci-dessus peuvent, au gré de l'employeur, être donnés à une époque différente de la période normale des congés annuels fixés à la présente convention ;
- f) La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre ;
- g) Les congés annuels accordés en tout ou partie en dehors de la période normale seront obligatoirement prolongés de :
  - 1 jour pour moins de 6 jours ;
  - 2 jours au-dessus.
- h) Le salarié dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire ou technique bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires. Les époux travaillant dans la même entreprise ont le droit d'exiger de prendre leurs congés aux mêmes dates ;
- i) Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaires, en sus du congé



restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés ;

j) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatés par certificat médical dans la limite des périodes d'indemnisations prévues à l'article 5 de la présente convention ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels, tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante ;

k) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

NOTA : (1) Alinéa et termes exclus de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

# Congés spéciaux de courte durée

## Article 47

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents, beau-frère, belle-soeur : 1 jour ouvré ;
- lorsque le décès nécessite un déplacement en province (plus de 300 kilomètres du lieu de résidence), il sera accordé un jour supplémentaire ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- déménagement (le cas échéant, il peut être cumulé avec le mariage du salarié) : 1 jour ouvré.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 47 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail qui accorde au salarié l'autorisation de s'absenter trois jours pour chaque naissance survenant à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

# Obligations militaires

## Article 48

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les obligations militaires des jeunes diffèrent selon qu'ils sont nés avant ou après le 1er janvier 1979.

Dans tous les cas, l'exécution du service militaire ne constitue en aucun cas une rupture de contrat de travail, mais seulement sa suspension.

Les jeunes hommes nés avant le 1er janvier 1979 sont astreints à un service national avec une période de présélection de 3 jours et un service actif de 10 mois qui sera effectué jusqu'au 31 décembre 2002.

La période de présélection n'entraînera pas de perte de salaire.

Le salarié convoqué pour accomplir son service militaire doit aviser la direction de l'entreprise.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, il doit adresser à cette même direction une demande de réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette réintégration sera effectuée de plein droit.

La durée de l'interruption concernant l'exécution du service militaire obligatoire sera considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

Les jeunes nés après le 31 décembre 1978 et les jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982 sont astreints, depuis le 1er octobre 1998, à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée. Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

# Maladie

## Article 49

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Toute absence quelle qu'en soit le motif devra faire l'objet d'une information à l'employeur par tous moyens dans les 48 heures de telle manière que celui-ci puisse prendre toutes dispositions utiles en considération des impératifs de l'entreprise.

Toute absence devra faire l'objet d'une justification notifiée au plus tard dans les 3 jours à l'employeur sauf cas de force majeure et les mêmes obligations s'imposeront en cas de prolongation de la période d'absence.

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas en tant que tel un motif de rupture de contrat de travail. Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient la priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés, par lettre recommandée, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après, ou après 3 mois dès 5 ans de présence, ou après 6 mois dès 10 ans de présence. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

A partir du premier jour d'absence due aux causes visées au présent article, les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après un an de présence : 45 jours à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 45 jours à 100 %, plus 15 jours à 66 % ;
- après 5 ans de présence : 60 jours à 100 % ;
- après 10 ans de présence : 75 jours à 100 % ;
- après 15 ans de présence : 90 jours à 100 % ;
- après 20 ans de présence : 120 jours à 100 %.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de 45 jours à 120 jours, suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans

l'entreprise.

# Accidents du travail

## Article 50

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

En matière de protection, les cas résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles seront réglés par les dispositions légales.

# Maternité

## Article 51

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la durée légale du congé maternité.

Trois mois avant la date de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure, sans perte de salaire.

Les salariées pourront obtenir un congé sans traitement sur présentation d'un certificat médical pour soigner un enfant malade et, sur leur demande faite par lettre recommandée avec accusé de réception, elles pourront bénéficier pour élever leur enfant d'un congé parental d'éducation, conformément aux dispositions légales.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 51 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-28-8 et L. 122-28-1 du code du travail qui ouvrent aux hommes et aux femmes l'accès au congé non rémunéré en cas de maladie d'un enfant ou au congé parental d'éducation.

# Cumuls

## **Article 52**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

A capacité égale, les employeurs donneront, à l'embauchage, préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite dont le montant est supérieur au S.M.I.C.



# Dossiers du personnel

## Article 53

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 \*étendu avec exclusions par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000\*.

Aucune note concernant le salarié ne pourra figurer au dossier sans que l'intéressé en soit informé.

\*Toutefois, les notes concernant son aptitude professionnelle ayant un caractère confidentiel pourront ne pas être communiquées à l'intéressé.\* (1)

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

## Article 54

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera :

- soit fournie par l'entreprise ;
- soit remboursée par celle-ci.

# Réembauchage

## Article 55

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention viendraient en concurrence pour un même emploi, elles se régleraient d'après les critères prévus à l'article 43.

L'employé réembauché conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

# Comité d'entreprise

## Article 56

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales. La contribution de l'employeur au financement des oeuvres sociales, gérées par le comité, est fixée au minimum à 0,50 p. 100 de la masse globale des salaires.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 19 à 22 de la présente convention, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de ses décrets d'application.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 56 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

# Départ en retraite

## Article 57

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Lors du départ en retraite à l'âge légal et dans les conditions prévues par la législation en vigueur, le contrat de travail peut, à partir de ce moment, être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un congédiement.

Notification de cette décision devra être faite par lettre recommandée trois mois avant la date d'effet.

Le salarié prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur recevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- un mois et demi après dix ans ;
- deux mois après quinze ans ;
- deux mois et demi après vingt ans ;
- trois mois après vingt-cinq ans ;
- trois mois et demi après trente ans ;
- quatre mois après trente-cinq ans ;
- cinq mois après quarante ans.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 57 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

## Article 58

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

L'allocation de départ à la retraite visée ci-dessus sera versée aux salariés qui partiront en retraite sur leur initiative entre soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ à la retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

## **Article 59**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire au taux minimum en vigueur.

# Commission paritaire de conciliation

## **Article 60 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Les différends relatifs à l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires, et qui se réunira dans un délai maximum de quinze jours.

## **Dispositions finales**

### **Article 61**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente convention et ses annexes, pourront être l'objet d'avenants particuliers.

### **Article 62**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article 132-10 du code du travail.

### **Article 63**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 juillet 1999 BO conventions collectives 99-51 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

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