

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie du 17 décembre 1987. Etendue par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Chapitre Ier : Conditions générales d'application de la convention collective

Objet et champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 10 juin 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

La présente convention règle, dans l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie est déterminé en fonction des nomenclatures d'activités et de produits définies par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée (APE) entraîne leur classement dans la rubrique 64.45 : commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

La rubrique 64.45 comprend :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

Le numéro de code APE n'est donné qu'à titre indicatif ; il concerne les entreprises dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas précédents.

Le personnel d'encadrement fera l'objet d'un avenant particulier à la présente convention.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises dont le numéro de code APE est le 64.45, non adhérentes de l'un des syndicats signataires, mais rattachées à la fédération BJOC à la date d'extension et qui appliquent à cette même date la convention BJO dont la fédération BJOC est signataire ; ceci aussi longtemps qu'elles continueront à l'appliquer et, sauf dénonciation de leur part ou des organisations patronales et de salariés signataires.

La liste des entreprises est reprise en annexe.

Article 1

DISPOSITIONS GENERALES

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 19 octobre 1994 art. 1 BO conventions collectives 94-48.

La présente convention règle dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie-bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des V.R.P.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie est déterminé en fonction des nomenclatures d'activités NAF.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée (A.P.E.) entraîne leur classement dans la rubrique 52.4.V : commerce de détail d'horlogerie-bijouterie et 52.4.Z : activité de bijouterie fantaisie.

La rubrique 52.4.V comprend :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

Est visée dans la rubrique 52.4.Z l'activité de vente des articles souvenirs, bijouterie fantaisie, objets artisanaux et articles religieux.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif : la convention collective concerne les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas précédents.

Article 1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 14 novembre 1994 art. 1 BO conventions collectives 95-7 en vigueur à l'extension.

La présente convention règle dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie-bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des V.R.P.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie est déterminé en fonction des nomenclatures d'activités NAF.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée (A.P.E.) entraîne leur classement dans la rubrique 52.4.V : commerce de détail d'horlogerie-bijouterie et 52.4.Z : commerce de détail de la bijouterie fantaisie.

La rubrique 52.4.V comprend :

- les commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie-bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

Est visée dans la rubrique 52.4.Z l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro du code NAF n'est donné qu'à titre indicatif : la convention collective concerne les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas précédents.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 9 du 5 février 1997 mise en oeuvre subordonnée à l'extension BO conventions collectives 97-16.

La présente convention règle dans l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;

- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;

- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF :

- 52.4 V : commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ;

- 52.4 Z : commerce de détail de la bijouterie fantaisie.

Est visée dans la rubrique 52.4 Z exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises dont le code NAF est 52.4 V ou 52.4 Z et qui, à la date de l'extension de la convention collective, n'étaient pas adhérentes à l'un des syndicats signataires, mais rattachées exclusivement à la Fédération BJOC, et qui appliquaient à cette date la convention BJO dont la BJOC est signataire. Cela aussi longtemps qu'elles continueront à l'appliquer et sauf dénonciation de leur part ou des organisations patronales ou de salariés signataires.

La liste des entreprises est reprise en annexe.

Durée - Dépôt - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

La convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle est applicable à partir du 1er janvier 1988. Elle est déposée, dès sa conclusion, en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris.

La convention pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de 3 mois. La dénonciation faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance de chacune des organisations signataires et sera effectuée selon les mêmes modalités que le dépôt légal.

Les négociations s'engageront un mois après la signification de la dénonciation.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de dénonciation de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1er mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

En cas de dénonciation, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

La convention pourra faire l'objet d'une révision. Pour être recevable, cette demande, par l'une des organisations syndicales signataires, devra être signifiée aux autres parties avec un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu. Elle devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les négociations s'engageront 1 mois après l'expiration du préavis de la demande de révision.

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux demandes relatives aux salaires qui peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de révision de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1er mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

Si la procédure de révision conduit à un accord modificatif, la convention, dans sa nouvelle rédaction, sera déposée dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

Adhésion à la convention

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention et prendra effet conformément au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

Extension de la convention

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Mise en oeuvre du régime

Article 5 Bis

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'affilier leur personnel au groupement national de prévoyance de l'institution nationale de prévoyance collective (GNP/INPC), institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi, en date du 26 mars 1987.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de la convention collective nationale pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes.

Avantages acquis

Article 6

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Chapitre II : Droit syndical - Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat de son choix.

Conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En aucun cas, les origines, la situation de famille, un handicap, les croyances, les opinions, le sexe ou l'âge ne seront pris en considération par quiconque.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et à la place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit.

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur étendu

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national peut y constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions du code du travail et qui dispose des moyens prévus aux articles L. 412-6 à L. 412-10 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les 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, à l'exception des affiches syndicales.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale aux endroits de l'entreprise de passage fréquent des salariés, à l'exclusion des locaux fréquentés par la clientèle.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

L'annexe III jointe à la présente convention détermine les modalités d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement des salariés appelés à négocier la convention collective conformément à l'article L. 132-17 du code du travail.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 9

En vigueur étendu

Ce congé sera accordé conformément aux articles L. 451-1 à L. 452-4 du code du travail.

Délégués du personnel - Mise en place

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et atteignant l'effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du code du travail.

Nombre de délégués

Article 11

En vigueur étendu

Sous réserve de l'application de l'article précédent, le nombre des délégués est fixé conformément à l'article R. 423-1 du code du travail.

Organisation des élections

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Un protocole d'accord électoral est établi et signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce protocole devra, outre les modalités matérielles du vote, préciser le nombre et la composition des collèges électoraux, ainsi que la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés, il sera établi un collège unique.

L'organisation des élections est prévue par les articles L. 423-4 à L. 423-12 inclus du code du travail.

Les organisations syndicales intéressées seront en outre invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel.

Si, au premier tour de scrutin, le quorum n'est pas atteint, c'est-à-dire si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, ou si aucun candidat n'a été présenté par les organisations syndicales, 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 les organismes syndicales.

L'élection des délégués du personnel a lieu pendant le temps de travail. Les bureaux de vote seront équipés de deux urnes distinctes, l'une pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bureaux de vote seront installés dans une salle permettant dans l'ordre logique, d'installer une table comportant des enveloppes et des bulletins de vote, les isolements et le bureau de vote.

Le bulletin ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur. Les bulletins et enveloppes pour les titulaires et les suppléants seront de couleur différente.

Le scrutin se fera par collège, à l'intérieur duquel deux votes distincts auront lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Chaque bureau électoral est composé de deux salariés : d'un président qui sera l'électeur le plus âgé dans l'établissement et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

Missions des délégués du personnel

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

La mission de délégué du personnel est régie par les articles L. 424-1 à L. 424-5 et L. 482-1 du code du travail.

Comité d'entreprise - Mise en place

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Il sera institué un comité d'entreprise dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, conformément aux articles L. 431-1 à L. 431-8 du code du travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il est fait application des dispositions prévues à l'article 12, concernant l'organisation matérielle du vote.

Attributions - Fonctionnement - Oeuvres sociales

Article 15

En vigueur étendu

Les attributions, le fonctionnement du comité d'entreprise, et la gestion des oeuvres sociales sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 15 bis

En vigueur étendu

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 434-10 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie à l'occasion de son premier mandat d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions, d'une durée maximale de 2 jours, dispensée par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel (1). Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 20 octobre 1988, art. 1er).

Chapitre III : Le contrat de travail

Embauchage

Article 16

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel à l'agence locale de l'agence nationale pour l'emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauchage :

- une pièce d'identité ou, s'il est étranger, les documents prévus par les articles L. 341-1 à L. 341-10, R. 341-9 à R. 341-32 et L. 364-1 à L. 364-4 du code du travail ;
- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
- son dernier certificat de travail et, éventuellement, ses certificats antérieurs ;
- sa carte de sécurité sociale et un justificatif de ses allocations familiales s'il en bénéficie ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné.

L'employeur pourra en outre demander aux candidats à un emploi de lui communiquer le bulletin n° 3 de leur casier judiciaire dans la mesure où les attributions confiées au salarié le justifient.

Pour toute modification 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 et produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Test professionnel

Article 17

En vigueur étendu

Si l'employeur demande que soit effectué un test professionnel, le temps passé à cette épreuve, ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, excédant deux heures sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informe les candidats de la décision prise à leur égard après ce test.

Période d'essai

Article 18

En vigueur étendu

La période d'essai est de :

- 1 mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux IV et V ;
- 3 mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du niveau VI et au-delà.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais, à titre exceptionnel, les parties pourront convenir d'une nouvelle période d'essai dont la durée ne pourra excéder celle de la période initiale. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité. Toutefois, un préavis de 8 jours sera donné à compter du 4^e mois et de 15 jours à partir du 5^e mois.

Visite médicale

Article 19

En vigueur étendu

Conformément aux articles R. 241-48 et suivants du code du travail, tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Contrat de travail

Article 20

En vigueur étendu

Tout engagement est confirmé par un contrat stipulant les conditions d'emploi du salarié ; devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;
- la classification et la qualification professionnelle ;
- le salaire minimum garanti tel que défini par l'accord annexé à la présente convention ;

- la rémunération réelle mensuelle correspondant à l'horaire de travail effectif ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la durée de la période d'essai.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale.

Informations du salarié

Article 21

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

En l'absence d'élus, un exemplaire sera obligatoirement remis à l'ensemble du personnel. L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Dans les mêmes conditions, la personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité conformément aux articles L. 122-33 à L. 122-45 et suivants du code du travail.

Egalité professionnelle et des salaires

Article 22

En vigueur étendu

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 123 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L. 140-2 à L. 140-9 et R. 140-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes " salaires " et " classifications " de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Rupture du contrat de travail

Article 23

En vigueur étendu

Le contrat de travail prend normalement fin, sauf cas de force majeure, par démission ou licenciement. La démission est notifiée à l'employeur par écrit. Le licenciement ne peut intervenir que conformément aux articles L. 122-4 à L. 122-14-11 du code du travail.

23.1. - Délai congé :

La rupture du contrat de travail peut intervenir pendant la période d'essai dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention.

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés dont l'emploi est classé en niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les salariés dont l'emploi est classé en niveaux IV et V ;
- 3 mois pour les salariés dont l'emploi est classé en niveau VI et au-delà.

Toutefois, la durée du délai-congé des salariés classés en niveaux I, II et III est portée à 2 mois s'ils ont au moins 2 ans de présence continue au jour de la notification de leur licenciement.

En cas de faute grave, tel que prévu à l'article L. 122-8 du code du travail et sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, le licenciement intervient sans préavis ni indemnité.

En cas de dispense de délai-congé par l'employeur, celui-ci versera au salarié une indemnité compensatrice de délai-congé.

23.2 - Heures pour recherche d'emploi :

Pendant le préavis et après en avoir fait la demande, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi à raison de 2 heures par jour. Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de salaire, en cas de licenciement, dans la limite de 40 heures si le préavis est de

1 mois, de 60 heures si le préavis est de 2 mois, de 80 heures si le préavis est de 3 mois. L'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi seront prises alternativement un jour à la convenance du salarié et le jour suivant à la convenance de l'employeur.

Si le salarié ne peut prendre, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, dans le cas prévu au premier alinéa, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Toutefois, le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des heures pour recherche d'emploi, calculées au prorata de leur temps de travail.

23.3 - Indemnité de licenciement :

Sauf en cas de faute grave ou faute lourde, tel que précisé à l'article L. 122-9 du code du travail, tout salarié licencié recevra une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- pour les salariés ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour les salariés ayant de 6 à 10 ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ; cette indemnité est augmentée de 1/15 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;
- pour les salariés à partir de 11 ans d'ancienneté de service : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Il sera procédé à un regroupement des années incomplètes afin de déterminer le nombre de périodes de 12 mois supplémentaires acquises par l'intéressé au titre de sa présence dans l'entreprise. Le reliquat inférieur à 12 mois sera pris en compte prorata temporis pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas versée dans les cas d'application de l'article 24-II-2.

Départ et mise à la retraite

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Sauf accord des deux parties, le contrat de travail peut prendre fin moyennant un délai de prévenance de 6 mois à partir de 60 ans et à 65 ans au plus tard, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite (1).

I. L'initiative du départ appartient au salarié :

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à la date de cessation de son contrat de travail au salarié susceptible de faire valoir ses droits à la retraite, dont le montant sera égal à :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

II. - L'initiative du départ appartient à l'employeur :

1. La mise à la retraite à partir de 60 ans et au plus tard jusqu'à 65 ans ne peut intervenir que si le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (150 trimestres). Elle ouvre droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de tout autre.

2. La mise à la retraite au-delà de 65 ans ouvrira droit à l'indemnité légale de licenciement à l'exclusion de toute autre.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13, dernier alinéa, du code du travail (arrêté du 20 octobre 1988, art. 1er).

Article 24

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 20 mars 2006 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-17.

Sauf accord des deux parties, le contrat de travail peut prendre fin moyennant un délai de prévenance de 6 mois à partir de 60 ans et à 65 ans au plus tard, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

I. Départ à la retraite : initiative du salarié.

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à la date de cessation de son contrat de travail au salarié susceptible de faire valoir ses droits à la retraite, dont le montant sera égal à :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

II. Mise à la retraite : initiative de l'employeur.

1. La mise à la retraite, à partir de 60 ans et au plus tard à 65 ans, ne peut intervenir que si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires. Le salarié peut s'opposer, par écrit, à la décision de l'employeur de procéder à sa mise à la retraite dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de notification de ladite mise à la retraite, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet. La lettre de notification de mise à la retraite doit indiquer, outre le droit du salarié de s'opposer à sa mise à la retraite, les conditions financières et fiscales applicables à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite ne peut intervenir que si elle s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation conclu dans un délai de 6 mois avant ou après la date effective de la mise à la retraite, à condition que ces contrats s'ils sont à durée déterminée soient suivis d'un contrat à durée indéterminée et que l'éventualité d'une transformation de ce contrat en contrat en durée indéterminée figure au contrat initial ;
- transformation d'un CDD en CDI ;
- transformation de contrats CDI à temps partiel en CDI à temps complet ;
- évitement d'un licenciement pour motif économique.

La somme des durées contractuelles mensuelles correspondant à l'embauche ou aux embauches, transformation(s) dans la limite de 2 effectuées, doit être égale à la durée contractuelle du travail du salarié mis à la retraite.

2. La mise à la retraite ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de toute autre.

Licenciement collectif, ordre des licenciements

Article 25

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif, il sera fait application des articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'ordre des licenciements est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employé licencié par suite de suppression d'emploi bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emplois. Il doit en faire la demande dans les deux mois qui suivent son départ.

Dans ces conditions, lorsque l'employeur procédera au réembauchage dans la même catégorie, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser par lettre recommandée l'employé licencié. Ce dernier donnera sa réponse dans un délai de 8 jours.

Dans le cas de réembauchage, le salarié conservera l'ancienneté acquise avant le licenciement collectif. S'il a perçu une indemnité de licenciement, elle viendra en déduction de celle qui pourrait intervenir ultérieurement.

Ancienneté

Article 26

En vigueur étendu

26.1. Définition :

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

- par ancienneté de service : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail ;
- par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu ;
- par présence continue : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes de suspension de ce contrat de travail.

26.2. Cas de suspension du contrat de travail :

Les périodes de suspension du contrat de travail visées au présent article sont les suivantes :

- service national et périodes de réserve ;
- congé parental ;
- congé sabbatique ;
- maladies et accidents autres que professionnels ;
- grève ;
- absence autorisée non rémunérée supérieure à une semaine.

Les autres cas de suspension du contrat de travail mentionnés ci-après sont pris en compte tant au titre de l'ancienneté que de la présence continue :

- rappel au service national ;

- congés payés ;
- congés d'ancienneté ;
- absences autorisées rémunérées ou non dès lors qu'elles sont de courte durée (moins d'une semaine) ;
- maladies professionnelles ;
- accidents du travail ;
- congés de formation ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés des jeunes de moins de vingt et un ans prévus à l'article L. 233-3 du code du travail ;
- congé de maternité ;
- absence pour participer à une campagne législative ou sénatoriale ;
- absence pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ou d'administrateur de caisse de sécurité sociale.

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

1. Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet ou de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.
2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient la direction le jour même et au plus tard dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt, et fait parvenir, sauf cas de force majeure, dans les 3 jours, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.
3. Les prolongations successives d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.
4. Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, le remplaçant, à son embauchage, devra être informé par écrit du caractère provisoire de l'emploi ; le remplaçant, pendant la durée de son remplacement, sera couvert par les dispositions de la présente convention.
5. Toutefois, la durée de l'absence ne pourra être supérieure à 6 mois. Passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas, la notification du remplacement définitif lui sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant la procédure légale de licenciement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

6. La notification du remplacement définitif (plus de 2 ans) entraînera le paiement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Service national

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

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

Toutefois, le départ au service national des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté de service dans l'entreprise ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence de l'intéressé dans la limite de la durée légale du service national, y compris pour service long, et dans ce cas, sous réserve d'en informer son employeur dans les 3 mois suivant son incorporation.

Toutefois, l'employeur gardera la possibilité de rompre le contrat de travail des bénéficiaires du présent article, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pour bénéficier de la réintégration dans l'entreprise, le salarié préviendra son employeur de son intention de reprendre son poste au plus tard dans le mois suivant sa libération. Si, par suite de la suppression de poste, le salarié ne peut être réintégré dans son ancien emploi, il bénéficiera des dispositions relatives au licenciement.

Les périodes d'orientation prémilitaire ou de tests d'incorporation ne donneront pas lieu à retenue de salaires dans la limite du temps passé à ces périodes, sur justification émanant de l'autorité militaire.

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

Chapitre III bis : Garantie de prévoyances maladie et régime de prévoyance

Indemnisation directe par l'employeur

Article 29

En vigueur étendu

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1re période 90 % du salaire brut	Montant 2e période 66,66 % du salaire brut
1 an à moins de 7 ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
Plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail, pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de 7 jours d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la convention collective nationale dans le cadre d'un accord autonome.

Indemnisation directe par l'employeur

Article 29

En vigueur étendu

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1re période 90 % du salaire brut	Montant 2e période 66,66 % du salaire brut
1 an à moins de 7 ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
Plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail, pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de 7 jours d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la convention collective nationale dans le cadre d'un accord autonome.

Régime de prévoyance

Article 30 (1)

En vigueur étendu

Un régime de prévoyance est institué. Ce régime de prévoyance fait l'objet d'un accord autonome négocié au niveau de la branche professionnelle.

(1) Voir aussi accord du 15 juin 2010.

Chapitre IV : Apprentissage - Formation professionnelle

Apprentissage

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Les parties déclarent se conformer aux articles L117-1 et suivants code du travail.

Afin de permettre un apprentissage satisfaisant, le nombre maximum des apprentis dans une entreprise est fixé à 2 apprentis ne se trouvant pas dans la même année de formation lorsque l'employeur agréé travail seul dans son entreprise, et à un apprenti supplémentaire pour un salarié travaillant dans l'entreprise et possédant les qualifications requises.

Aux termes de la loi, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier : cependant, le titulaire bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation d'apprenti. D'autre part, les parties contractantes conviennent que la durée de l'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté de services lorsque les apprentis sont embauchés par leur employeur à l'issue de leur période d'apprentissage.

Le barème des salaires des apprentis est fixé conformément à la réglementation.

Formation professionnelle

Article 32

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle en utilisant au maximum les possibilités existantes et à venir. Compte tenu des dispositions ayant trait à la modulation des horaires, les employeurs n'étant pas soumis aux dispositions des articles L. 950 et suivants du code du travail devront consacrer au financement des actions de formation un pourcentage minimal de 0,2 % du montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés durant l'année en cours.

Promotion

Article 33

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise potentiellement aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée, qui ne sera pas supérieure à la période d'essai pour le poste considéré, sera fixée d'un commun accord.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent. Cette réintégration contractuellement prévue ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Toute promotion entraînant un changement de salaire et de classification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Vacance d'emploi

Article 34

En vigueur étendu

Tout employé appelé à occuper, pour une période supérieure à 1 mois consécutif, un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieurs, à celui dans lequel il est titulaire, perçoit à compter de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre s'il était titularisé dans cette autre fonction.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon ou qualification professionnels supérieur ne pourra dépasser 1 an. En cas de congé parental de la personne remplacée, la délégation temporaire pourra être prolongée jusqu'à l'expiration du congé parental, du salarié remplacé. A l'expiration de ce délai, l'employé sera reclassé dans ses fonctions antérieures dans le cas du retour du titulaire du poste, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon supérieurs. Il sera titularisé avec son accord dans sa nouvelle fonction en cas de vacance d'emploi.

A l'inverse, tout employé affecté momentanément à un travail qui correspond à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel conservera tous les avantages de son emploi précédent, et notamment son salaire et sa classification. Au-delà d'une affectation de 2 mois, le salarié réintégrera son emploi précédent.

Chapitre V : Salaires et classifications

Classification

Article 35

En vigueur étendu

La classification est fixée dans l'annexe II à la présente convention collective.

Salaires minima garantis

Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 15 février 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

Le salaire minimum garanti correspondant à l'horaire légal ou conventionnel de travail est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans le salaire minimum garanti et s'ajoutent à ce dernier :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- les primes instaurées par la convention collective.

Les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de procéder à la révision des salaires minima.

Primes d'ancienneté

Article 37

En vigueur étendu

Le personnel non cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est fixée en fonction des années d'ancienneté passées dans l'entreprise selon le barème suivant :

- 3 ans d'ancienneté : 14 € ;
- 6 ans d'ancienneté : 26 € ;
- 9 ans d'ancienneté : 38 € ;
- 12 ans d'ancienneté : 50 € ;
- 15 ans d'ancienneté : 62 €.

Cette prime est mise à part sur le bulletin de salaire.

Prime de fin d'année

Article 38

En vigueur étendu

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les salariés reçoivent, au 31 décembre, une prime annuelle dont le montant est égal au 1/24 des salaires bruts perçus entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, non compris la prime de l'année précédente.

Cette prime de fin d'année est la contrepartie de l'accroissement de l'activité durant les périodes définies ci-après.

Les versements seront acquis lorsque les salariés auront eu 8 mois d'activité dans l'année, dont la semaine précédant la Saint-Valentin et le jour de la Saint-Valentin, les 2 semaines précédant la fête des mères et le jour de la fête des mères et le mois de décembre, sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur).

Cependant, pour apprécier les conditions d'accès à la prime, le congé maternité ou d'adoption est assimilé à du temps de travail effectif. Ces congés ne font pas échec au versement de la prime de fin d'année.

Dans le cas d'embauche en cours d'année, la prime est égale au 1/24 des salaires bruts versés entre la date d'entrée et le 31 décembre de l'année en cours, sous réserve de présence continue en décembre.

Le congé maternité ou d'adoption des salariés embauchés en cours d'année sera traité dans les mêmes conditions que pour les salariés visés à l'alinéa précédent.

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, cette prime de fin d'année s'est substituée à toute autre prime ou gratification d'un montant équivalent qui aurait un objet semblable ou similaire, quelles que soient les modalités de leur versement. (2)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45. 916, Cass. soc. 15 février 2006 n° 04-45. 738 et Cass. soc. 5 avril 2006 n° 03-48. 017).

(Arrêté du 19 mars 2009, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 7 novembre 2007 n° 06-40. 115).

(Arrêté du 19 mars 2009, art. 1er)

Chapitre VI : Durée et organisation du travail

Durée et organisation du travail

Article 39

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Les entreprises de commerce assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes, même périodiques, de leur activité, pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant toute l'année.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter soit le principe de la modulation du temps de travail prévu à l'article 39 A, soit celui du repos compensateur prévu à l'article 39 B, étant entendu que ni le recours à la modulation, ni l'utilisation du repos compensateur ne sont une obligation.

Les partenaires décident d'établir un bilan de l'application des dispositions de l'article 39 (choix du système adopté et modalités d'application) au plus tard à la fin juin 1990.

A. Modulation de la durée hebdomadaire du travail

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 10 juin 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

1. Pour faire face aux surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes des mères, fêtes de fin d'année), plutôt que de recourir aux heures supplémentaires, les employeurs pourront faire varier la durée hebdomadaire du travail sous réserve que sur l'année civile cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée légale hebdomadaire du travail.

Chaque entreprise ou établissement pourra moduler la durée hebdomadaire du travail dans les limites ci-dessous et à son choix :

- 8 heures en plus ou en moins durant 16 semaines sur une année civile ;
- toute formule intermédiaire entre 4 et 8 heures par semaine sur le même forfait annuel de modulation, à savoir 128 heures par année civile.

Compte tenu de cette pratique, la semaine de travail pourra comporter 6 jours.

Les fluctuations d'activité étant globalement prévisible, les dispositions de l'accord ou de la décision de l'entreprise ou de l'établissement font partie intégrante de la programmation indicative visée au paragraphe 2.

2. Programmation annuelle.

Chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en cas de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés ; - jours fériés et chômés dans l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée du travail sera modulée en application du paragraphe 1 du présent article.

Dans le cadre de cette programmation annuelle, le chef d'établissement informera les salariés des changements d'horaire à intervenir sous un délai de 2 semaines.

Cette information sera affichée sur les lieux du travail dans les mêmes conditions que l'horaire de travail.

3. Organisation du travail.

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des clients, ainsi qu'aux aspirations.

Le travail sera organisé conformément aux dispositions des décrets applicables sous réserve de l'application du présent article et à l'exclusion du décret du 3 octobre 1956.

Le travail individuel ou des équipes pourra cependant être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, par exemple, sur 4 jours ou 4 jours et demi, sous réserve que l'amplitude individuelle de la journée de travail n'excède pas 12 heures pour une journée entière ou 6 heures pour une demi-journée et que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures.

4. Contingent d'heures supplémentaires.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures par salarié et par an.

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

Les heures de modulation effectuées en application du paragraphe 1 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

5. Décompte et paiement des heures.

Contingent d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires prévues au paragraphe 4 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elles pourront, toutefois, être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque établissement (à raison d'1 h 25 ou 1 h 50, selon les cas, par heure supplémentaire).

6. Heures modulées et heures supplémentaires.

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires prévue au paragraphe 1 ci-dessus n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu.

Chaque salarié sera avisé du nombre d'heures en plus ou en moins accomplies par rapport à la durée légale du travail au cours de la période de paie.

Conformément à l'article L. 212-8-1 du code du travail, les heures effectuées dans le cadre de la modulation ne donneront lieu ni aux majorations de salaire fixées par 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.

Toutefois, les heures supplémentaires qui viendraient à être constatées au-delà de la moyenne de 39 heures sur l'année donneraient lieu :

- au paiement des majorations prévues par la loi ;
- le cas échéant au repos compensateur à 20 % pour les heures situées au-delà de la 42^e heure ;
- une contrepartie égale soit à un autre repos compensateur de 10 %, soit à un temps de formation de 15 %, soit tout autre contrepartie fixée par accord d'entreprise.

En cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation donnent droit à majoration et au repos compensateur de 20 %. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le chômage partiel ne peut être enclenché que si, au cours de l'année, l'horaire, en moyenne, se situait en dessous de 39 heures.

Les contreparties offertes à la modulation sont, d'une part, les garanties offertes par la convention collective de branche en matière de contingent d'heures supplémentaires et, d'autre part, de formation permanente. (art. 32 in fine).

7. Mesures applicables au personnel d'encadrement.

Des dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre des horaires modulés ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf contrepartie.

8. Salariés qui partent en cours d'année.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu au maintien de tout ou partie de la rémunération, 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, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son temps de travail effectif.

B. Institution d'un repos compensateur de remplacement

Article

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, alinéa 2, les partenaires sociaux décident de substituer au paiement des heures supplémentaires un repos compensateur de remplacement.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 % du temps ainsi effectué de la quatrième heure à la 47e heure de travail effectif ;
- à 150 % du temps ainsi effectué au-delà de la 47e de travail, cela sans préjudice des repos compensateurs à 20 % et à 50 % prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 6 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

Affichage de l'horaire de travail

Article 40

En vigueur étendu

Les horaires de travail seront portés à la connaissance du personnel par affichage sur les lieux du travail et leur double sera transmis à l'inspection du travail, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Jours fériés

Article 41

En vigueur étendu

Le 1er mai est chômé et payé. En outre, l'employeur devra choisir parmi les jours fériés légaux six jours qui seront obligatoirement chômés et payés. Au jour de la signature de la convention, les jours fériés reconnus par la loi sont :

- 1er Janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;

- lundi de Pentecôte ;

- 14 Juillet ;

- Assomption ;

- Toussaint ;

- 11 Novembre ;

- Noël.

Chapitre VII : Congés payés - Congés et absences

Congés payés

Article 42

En vigueur étendu

Le régime des congés payés établi par les articles L. 223-1 et suivants du livre II, chapitre III 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 travail.

b) Les congés ci-dessus sont augmentés de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Si leur temps de présence dans l'entreprise leur donne droit à un congé payé inférieur à celui auquel ils peuvent prétendre du fait de l'application de l'alinéa précédent, les jours restant dus ne donnent pas lieu indemnité.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal que la salariée peut prendre n'excède pas 6 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1er juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé annuel principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, pour une durée au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de congés supplémentaires. Il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est comprise entre 3 et 5 jours de congés.

Un mois avant le début de la période normale des congés payés, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affichage dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue du départ.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-7, alinéa 4 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficieront du congé annuel principal pendant la période des vacances scolaires d'été.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que dans un cas exceptionnel et sérieusement motivé ; le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir non compris les délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les autorisations d'absence pour événements familiaux, les stages de formation économique, sociale et syndicale, les stages de formation professionnelle continue, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du livre II, chapitre III du code du travail.

La maladie tombant pendant les congés payés n'interrompt pas le cycle des congés.

Toutefois, le salarié empêché, du fait d'une maladie, de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement ses congés ;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

Absences pour soigner un enfant

Article 43

En vigueur étendu

Il sera accordé au père ou à la mère et sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence non rémunérée pour soigner son enfant malade âgé de moins de 12 ans.

S'ils travaillent dans la même entreprise, cette autorisation ne sera accordée qu'à l'un des deux.

Celle-ci ne saurait excéder 6 jours par an au bénéfice de l'un des deux parents et ne sera accordée qu'à celui qui en fera la demande.

Autorisation d'absence pour événements familiaux

Article 44

En vigueur étendu

Les salariés ont le droit de s'absenter lorsque surviennent les événements familiaux indiqués ci-dessous :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- mariage des parents : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant, du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour ouvré.

Le salarié présentera à l'employeur la pièce justificative correspondante dans un délai maximal de 10 jours.

Ces autorisations d'absence n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination du congé annuel, ces journées d'absence seront assimilées à des jours de travail effectif.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Chapitre VIII : Conditions particulière d'emploi

Travail des femmes enceintes ou allaitant

Article 45

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 10 mai 1988 étendu par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de repos pendant leur temps de travail. Ce repos, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payé au taux du salaire réel ;

Sans faire obstacle à des dispositions plus favorables au sein de l'établissement, cette disposition n'a pas pour objet de réduire la durée de présence au travail de la femme enceinte, d'une durée égale au temps de repos prévu à l'alinéa précédent ;

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité ; La possibilité et les conditions particulières à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sont réglées conformément à l'article L. 122-25-1 du code du travail ;

Pour toutes les dispositions relatives à la maternité, la convention collective renvoie aux dispositions légales en vigueur.

Travail des étrangers

Article 46

En vigueur étendu

En matière d'emploi et à capacité professionnelle égale, tant au niveau de l'embauchage que pendant l'exécution du contrat de travail et lors de sa rupture, l'employeur se devra d'appliquer les mêmes dispositions aux salariés français et étrangers, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement.

Travailleurs handicapés

Article 47

En vigueur étendu

La présente convention collective se réfère à la législation en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

Le salaire normal de la catégorie correspondant à la qualification de l'intéressé ne peut faire l'objet d'un abattement lorsque le travail fourni par le travailleur handicapé est équivalent à celui fourni par un travailleur non handicapé ayant la même qualification professionnelle. Cependant, si la prestation de travail du travailleur handicapé est notoirement inférieure, le salaire normal de la profession qui correspond à la qualification de l'intéressé pourra faire l'objet d'un abattement maximum de 5 % si le travailleur handicapé est classé en catégorie B et de 10 % s'il est classé en catégorie C.

Travail temporaire

Article 48

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent employer du personnel temporaire dans les conditions prévues par les articles L. 124-1 et suivants du code du travail et R. 124-1 (et suivants du code du travail).

Travail à domicile

Article 49

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions particulières à cette catégorie de travailleurs, lorsqu'ils auront recours au travail à domicile, les employeurs appliqueront les règles prévues par la présente convention.

Travail à temps partiel

Article 50

En vigueur étendu

1. Définition du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire ou mensuel de travail tel que défini par l'article L. 3123-1 du code du travail.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;
- les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Le délai de notification de cette modification ne peut être inférieur à 7 jours, mais peut être ramené à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles telles que l'absence non programmée d'un salarié ;
- lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat et les conditions de leur utilisation ;
- le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat.

3. Durée minimale du travail et organisation de la journée de travail

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève, à titre principal, du régime général de la sécurité sociale, ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine, soit 104 heures par mois.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures quotidiennes.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, dont la durée ne pourra excéder 2 heures.

Cette répartition des horaires de travail pourra être aménagée à la demande, écrite et motivée, de l'une des parties.

4. Entrée en vigueur de la nouvelle durée minimale de travail

Cette durée de travail s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1er juillet 2014.

S'agissant des contrats de travail de moins de 24 heures en cours au 1er juillet 2014, ils devront prévoir une durée de travail au moins égale à cette durée au 1er janvier 2016.

5. Dérogations à la durée minimale de travail

5.1. Dérogations applicables dans le cadre d'un remplacement

Afin de permettre le remplacement temporaire de salariés à temps partiel, il est possible de conclure un contrat de travail pour un temps de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires dans les cas suivants :

- embauche d'un salarié remplaçant temporairement un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ;
- embauche d'un salarié remplaçant, durant son temps d'absence, un salarié passé en mi-temps thérapeutique ou en congé parental à temps partiel.

5.2. Dérogation applicable à la demande du salarié

Eu égard à l'article L. 3123-4-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à la durée minimale peut être fixée à la demande, écrite et motivée, du salarié afin de lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale au moyen d'une information, écrite et motivée, adressée à son employeur, en respectant un délai de préavis de 15 jours ouvrables.

A l'issue de ce préavis, le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, d'une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 24 heures.

Les dispositions relatives aux garanties individuelles afférentes aux conditions de regroupement des horaires de travail précitées doivent s'appliquer à ces salariés.

5.3. Dérogation applicable aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale légale ou conventionnelle du travail.

Par conséquent, et afin de rendre compatible la poursuite de leurs études, ces salariés peuvent être embauchés pour une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, sans obligation de regrouper les horaires dans les conditions précitées.

Ces salariés justifient leur statut par tout moyen auprès de leur employeur.

Durant leurs périodes de vacances, scolaires ou universitaires, les salariés qui le souhaitent pourront demander d'augmenter temporairement leur durée de temps de travail.

A l'expiration du motif ouvrant droit à dérogation, ces salariés pourront demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 24 heures.

5.4. Dérogation applicable à certains emplois

Sauf demande expresse du salarié, la durée minimale hebdomadaire des employés de ménage et des coursiers salariés dont le temps de travail contractuel est réparti sur 1 à 3 jours dans la semaine est de 3 heures.

Lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur plus de 3 jours dans la semaine, la durée minimale hebdomadaire est de 6 heures.

La journée de travail ne comporte pas de coupure.

6. Cas de recours de CDD à temps partiel

Conformément à la législation en vigueur, le contrat à temps partiel peut être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

1. Remplacement :

- remplacement de salariés absents ;
- remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste.

2. Accroissement temporaire d'activité :

- variations cycliques d'activité (fêtes de fin d'année, fête des mères, Saint-Valentin, soldes ...) ;
- variations exceptionnelles d'activité (anniversaire, liquidation, ouverture d'un établissement) ;
- activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques.

7. Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet.

Conformément aux articles L. 3123-17 et suivants du code du travail, les heures complémentaires sont payées, en plus de la rémunération mensualisée, de la façon suivante :

- les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail doivent donner lieu, chacune, à une majoration de salaire de 10 % ;
- chacune des heures effectuées au-delà de cette durée par le salarié doivent quant à elles donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

8. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue au regard des critères suivants :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité), sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

3. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, tels que la prime d'ancienneté, s'effectue, selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

4. Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaire et appointements.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier est rémunérée en heures complémentaires.

9. Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat ; ces heures ne pourront être effectuées que dans les limites qu'il fixe, et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat. Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié concerné.

Le refus occasionnel moyennant un préavis de 7 jours, ou inférieur à 2 jours en cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

10. Avenants temporaires de compléments d'horaires

Avec l'accord du salarié, il est possible, par avenant signé par les deux parties, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée de travail par avenant ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de rupture anticipée du contrat de travail.

Le nombre d'avenants maximal pouvant être conclus pour surcroît d'activité est fixé à 7 par salarié et par an. La durée cumulée de ces avenants ne peut excéder 16 semaines civiles par an et par salarié.

Quel que soit le motif de l'avenant, les compléments d'heures font l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Tous les compléments d'heures réalisés au-delà de la durée définie par l'avenant donneront lieu, quant à eux, à une majoration de 25 %.

Les salariés ayant des compétences équivalentes, ou ayant le plus petit volume d'heures, ou souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficieront prioritairement de cette possibilité d'avenants.

11. Modification définitive du temps de travail

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles correspondants sera portée à la connaissance des salariés.

A défaut de la disponibilité d'un tel emploi, les salariés à temps partiel pourront également se voir proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet équivalent.

Obligation de discrétion - Tenue vestimentaire

Article 51

En vigueur étendu

Les salariés seront astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, l'image de la profession nécessite une exigence vestimentaire et une présentation générale impeccable.

Lorsqu'un uniforme est imposé dans le travail, la fourniture de cette tenue est à la charge de l'employeur.

Chapitre IX : Règlement des conflits du travail

Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation

Article 52

En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en oeuvre.

En application de l'article L. 133-5, 13° du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Ces commissions se composent d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés, chacune d'entre elles étant représentée par un membre titulaire qui pourra se faire remplacer par un suppléant appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de ces commissions est assuré par la partie Employeurs.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de quinze jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf les deux périodes de quinze jours précédant la fête des Mères et Noël.

Lorsque la commission paritaire nationale d'interprétation donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Dans un esprit de règlement des conflits collectifs de travail qui pourraient apparaître dans la branche professionnelle, les parties signataires s'accordent pour instituer une procédure contractuelle d'arbitrage. Celle-ci sera mise en oeuvre lorsque le procès-verbal de non-conciliation prévu à l'alinéa ci-dessus aura été signé. A cet effet, les parties signataires établiront une liste d'arbitres potentiels.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appelés à participer aux réunions des commissions paritaires. Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement dûment justifiés seront pris en charge par les organisations patronales signataires selon les modalités fixées par un règlement intérieur. Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés.

Fonctionnement des instances paritaires

Article 53

En vigueur étendu

Les membres de la délégation des salariés appartenant depuis au moins un an au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pourront, dans la limite d'un par syndicat représentatif, dans le cadre de la commission mixte paritaire de négociation, comme des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaires et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après :

a) Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités correspondant à une journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être à une journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire ;

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement sera effectué en fonction du barème ci-dessous :

- sur la base du tarif SNCF 2e classe pour les frais de transport ;

- dans la limite des forfaits autorisés par l'arrêté du 26 mai 1975 pour les frais de repas et d'hébergement ;

c) Pour obtenir le versement de ces indemnités compensatrices de salaire et de remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une justification de sa participation (double de la convocation) à la réunion paritaire ;

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Les membres de la délégation des salariés appartenant à une entreprise ne relevant pas de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie pourront, dans la limite d'un par syndicat représentatif, bénéficier d'un remboursement de leurs frais de transport. Ces frais seront pris en charge dans la limite d'un billet de train du tarif SNCF de seconde classe sur justificatifs originaux, pour participer aux réunions de la commission paritaire.

Les frais du repas de midi seront pris en charge lorsque les horaires de la réunion l'imposeront dans la limite de 5 fois le minimum garanti sur justificatifs.