

# **Convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988. Etendue par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988 et élargie par arrêté du 18 octobre 1989 JORF 28 octobre 1989.**

## **Titre Ier : Clauses générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1-1**

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail et le demi-gros de poisson répertoriés à la rubrique 62-44 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973).

### **Date d'entrée en vigueur et durée de la convention**

#### **Article 1-2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

### **Révision**

#### **Article 1-3**

En vigueur étendu

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

Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les quinze jours qui suivent la demande de révision.

### **Dénonciation**

#### **Article 1-4**

En vigueur étendu

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature.

Elle est signifiée avec un préavis de six mois. A défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Avantages acquis**

### **Article 1-5**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par ses avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

## **Règlement intérieur**

### **Article 1-6**

En vigueur étendu

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

## **Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation**

### **Article 1-7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 17 du 16 juin 1999 art. 5 en vigueur le premier jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-43 étendu par arrêté du 23 février 2000 JORF 29 février 2000 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 19 juin 2000 JORF 12 juillet 2000.

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de deux collèges :

- un collègue salarié comprenant deux représentants pour chacune des organisations signataires ;
- un collègue employeur d'un même nombre total de représentants des organisations signataires.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout problème d'interprétation de la présente convention ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité et qui n'aurait pu être réglé au niveau local par la commission paritaire locale.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

Cette commission a également pour mission d'examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par les commissions paritaires locales. Cet examen se fait dans un délai d'un trimestre à compter de la réception de la proposition.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation saisie par l'une quelconque des parties signataires doit se réunir dans les meilleurs délais (un mois maximum).

Elle se réunit une fois par an au minimum.

La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle. Sur la base du rapport transmis par l'APGIS, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'APGIS, dans le rapport qu'elle transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

## **Commission paritaire professionnelle locale**

### **Article 1-8**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Il est institué, au niveau de chaque département, à défaut au niveau régional, une commission paritaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission paritaire professionnelle est mise en place, selon deux modalités, à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales de salariés ;
- des structures professionnelles patronales concernées au niveau départemental ou régional.

#### 1-8-1. - Composition

Le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés doit être tel, que chaque organisation soit représentée à raison :

- de trois titulaires si une seule organisation syndicale, représentant les salariés existe dans le département ;
- de deux titulaires, si deux organisations syndicales, représentant les salariés existent dans le département ;
- d'un titulaire, si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre des représentants des organisations syndicales de salariés.

#### 1.8.2. - Rôle

La commission paritaire locale a pour rôle :

- de veiller à l'application de la convention collective ;
- de connaître de tous différends collectifs ou individuels nés de son application ou de son interprétation ;
- de saisir, en tant que de besoin, la commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.7 de toutes difficultés d'interprétation de la présente convention ;
- d'accomplir toute mission qui lui sera confiée par la commission paritaire nationale.

La commission paritaire locale a également pour mission d'émettre un avis :

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail ;
- sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture) ;
- sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;
- sur les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra, également, se saisir de problèmes spécifiques locaux.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

### 1.8.3. - Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée.

La commission paritaire professionnelle se réunit sur convocation du secrétariat au moins une fois par an.

Pour la procédure de conciliation ou d'interprétation, la commission paritaire professionnelle est saisie par lettre recommandée, avec accusé de réception, par la partie la plus diligente, exposant succinctement le motif du différend. Elle se réunit dans le délai d'un mois.

Les employeurs de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ne peuvent, sauf cas de force majeure, s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsque ceux-ci doivent assister à une réunion de la commission paritaire professionnelle qui doit être réunie pour la circonstance dans le délai maximum de 7 jours à compter de la date de saisine.

Au cas où un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de ladite commission ferait l'objet d'un licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige serait porté devant la commission paritaire locale. Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave ne pourrait intervenir avant que cette commission ait entendu les parties en conflit et donné son avis.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises et participant à la commission paritaire professionnelle sont indemnisés dans les conditions suivantes, dans la limite de deux réunions par an :

- le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;

- le salarié est remboursé de ses frais de déplacement par la fédération patronale locale sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale.

## **Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

### **Liberté d'opinion et droit syndical**

#### **Article 2-1**

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement. Les organisations de salariés signataires, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

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

### **Participation des salariés aux commissions paritaires**

#### **Article 2-2**

En vigueur étendu

Lorsque des employés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et d'employés, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus d'informer leur employeur au moins huit jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession et travaillant dans une entreprise occupant moins de 11 salariés dispose d'un crédit rémunéré de trois jours par an, fractionné en journées ou demi-journées.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé. Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission paritaire.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne peuvent être licenciés qu'après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils peuvent être sanctionnés d'une mise à pied conservatoire jusqu'à la réunion de ladite commission.

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

### **Article 2-3**

En vigueur étendu

Au cas où des employés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus de faire une demande écrite au moins huit jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

## **Réembauchage**

### **Article 2-4**

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant un an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

La demande de réintégration doit être présentée par l'intéressé au moins quarante-cinq jours avant l'expiration du délai d'un an ou de son mandat syndical si celui-ci expire avant ce terme. La réintégration est de droit sauf si l'emploi a été supprimé.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 2-5**

En vigueur étendu



A l'intérieur de chaque entreprise sont prévus conformément aux dispositions légales des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

## **Délégué du personnel**

### **Article 2-6**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit notamment, chaque année, informer par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de carence de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

2-6-1. - Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

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

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

2-6-2. - Modalités d'exercice de la mission

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs ; le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions est payé comme temps de travail, et n'est pas déductible de crédit d'heures.

### 2-6-3. - Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme le temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants pour assumer leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer pour ceux qui en sont investis une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

## **Comité d'entreprise**

### **Article 2-7**

En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de cinquante salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (parties législative et réglementaire).

## **Titre III : Le contrat de travail**

### **Embauchage**

#### **Article 3-1**

En vigueur étendu

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauchage direct.

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs licenciés de l'entreprise depuis moins d'un an pour compression de personnel afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Chaque embauchage est confirmé par lettre dans laquelle sont nettement précisés la classification et les appointements correspondants, ainsi que les organismes où sont versés les cotisations sociales.

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

### **Contrat à durée indéterminée**

#### **Article 3-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

##### **3-2-1. - Période d'essai**

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence.

Chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration.

Il est toutefois souhaitable de prévenir de son intention quelques jours à l'avance.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

3-2-2. - Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée comme suit :

#### EMPLOYES, OUVRIERS

##### DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

##### DE LA PART DU SALARIE :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

#### AGENTS DE MAITRISE

##### DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

2 mois.

DE LA PART DU SALARIE :

2 mois.

CADRES

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

3 mois.

DE LA PART DU SALARIE :

3 mois.

La durée de ce préavis s'apprécie de date à date. La notification de la rupture du contrat de travail est faite par pli recommandé avec accusé de réception, conformément à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié. Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais dans ce cas celle-ci n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, l'employé peut quitter son emploi dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité.

Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

3-2-3. - Indemnité de licenciement

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- moins de cinq ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté,

- à partir de cinq ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la cinquième année.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

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

3-2-4. - Départ à la retraite (1)

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement à partir de soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Il peut être mis à la retraite à soixante-cinq ans sur décision de l'employeur.

Les délais de préavis ci-dessous doivent être respectés par l'une ou l'autre des parties :

Coefficient inférieur à 200

INITIATIVE (salarié) : 1 mois.

INITIATIVE (employeur) : 2 mois.

Coefficient supérieur ou égal à 200

INITIATIVE (salarié) : 2 mois.

INITIATIVE (employeur) : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due. Cette allocation est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise à :

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

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions fixées ci-dessus, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que pro rata temporis.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 4) du code du travail.

## **Contrat à durée déterminée**

### **Article 3-3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

#### **3-3-1. - Conditions de forme**

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;
- la durée totale ou minimale du contrat ;
- son terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ;
- le montant de la rémunération ;

- la période d'essai ;
- en cas de remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats inférieurs à six mois, un jour par semaine sans que la durée maximale dépasse deux semaines ;
- pour les contrats supérieurs à six mois, même mode de calcul sans que la durée maximale ne dépasse un mois.

### 3-3-2. - Recours aux contrats à durée déterminée

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus :

- pour l'exécution de toute tâche précise et non durable, par exemple :
- pour remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu ;
- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;
- pour exécuter des travaux saisonniers.
- lorsque les textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoit.

### 3-3-3. - Durée du contrat

Le terme du contrat doit en principe être fixé avec précision dès la conclusion. Il s'agit de contrat de date à date.

Dans certains cas précisés ci-dessous, le terme ne peut être fixé à l'avance. Une durée minimale doit figurer cependant dans le contrat écrit :

- remplacement d'un salarié absent ;
- emploi saisonnier.



Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (2 fois au maximum) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;
- la durée de la période de renouvellement ne peut excéder celle de la période initiale ;
- la durée totale des contrats, renouvellements inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

#### 3.3.4. Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 5 p. 100 de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

## **Bulletin de salaire**

### **Article 3-4**

En vigueur étendu

Chaque mois, le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur (R. 143-2 du code du travail), et notamment :

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ;
- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales et les heures supplémentaires ;
- le décompte des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs prévus à l'article 4-1-3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

## **Certificat de travail**

### **Article 3-5**

En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

## **Titre IV : Durée du contrat de travail et congés**

### **Durée du travail**

#### **Article 4-1**

En vigueur étendu

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

4-1-1. - Salariés soumis au régime des équivalences.

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poisson uniquement.

Les parties conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit : (1)

- le rapport d'équivalence est fixé à 42 h 30 de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif ;
- toutes les heures de présence au travail jusqu'à 42 h 30 par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % entre 42 h 30 et 50 h 30 et 50 p. 100 au-delà.

4-1-2. - Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

4-1-3. - Repos compensateur de remplacement

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 p. 100 pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 p. 100 et de 150 p. 100 pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 p. 100.

Modalités d'attribution :

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

#### 4.1.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à deux cent quatre-vingt-deux heures.

#### 4.1.5. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

#### 4.1.6. Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Par avenant n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 27 septembre 1989) : Suppression au 1er janvier 1990 d'une demi-heure d'équivalence.

## **Article 4-1**

En vigueur non étendu

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

4-1-1. - Salariés soumis au régime des équivalences.

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poisson uniquement.

Les parties conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit :

- le rapport d'équivalence est fixé à 42 h 30 de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif ;
- toutes les heures de présence au travail jusqu'à 42 h 30 par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % entre 42 h 30 et 50 h 30 et 50 p. 100 au-delà.

#### 4-1-2. - Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

#### 4-1-3. - Repos compensateur de remplacement

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 p. 100 pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 p. 100 et de 150 p. 100 pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 p. 100.

Modalités d'attribution :

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

#### 4.1.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à deux cent quatre-vingt-deux heures.

#### 4.1.5. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Lorsque les salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (1).

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du ou des salariés concernés sur un document ou un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (1).

#### 4.1.6. Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences. Par avenant n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 27 septembre 1989) : Suppression au 1er janvier 1990 d'une demi-heure d'équivalence. (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 30 juillet 1988.

## **Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis**

### **Article 4-2**

En vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé que :

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail dans la limite de cinq heures par semaine après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans ce cas de dérogation la durée minimale du repos ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

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

3° Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de quatre heures et trente minutes.

## **Travail de nuit**

### **Article 4-3**

En vigueur étendu

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre vingt-deux heures et cinq heures du matin.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 p. 100 de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 p. 100 de son salaire. Cette majoration est portée à 40 p. 100 si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur le jour même de son exécution.

Le salarié reçoit cette majoration égale à 20, 25 ou 40 p. 100 de son salaire autant de fois qu'il a effectué d'heures de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

## **Jours fériés**

### **Article 4-4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur d'une demi-journée si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. A défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 25 p. 100 :

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

Le 15 août et le 1er novembre seront intégrés dans cette liste, respectivement, le 1er mai 1989 et le 1er mai 1990.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

## **1er mai**

### **Article 4-5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1er mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire de base.

## **Congés payés annuels**

### **Article 4-6**

En vigueur étendu

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre, et sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

## **Congés pour événements familiaux**

### **Article 4-7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

1) Sans condition d'ancienneté

- quatre jours pour le mariage du salarié ;



- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;

- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

- un jour pour le décès du père ou de la mère ;

- un jour pour le mariage d'un enfant.

## 2) Après trois mois d'ancienneté

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;

- deux jours en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ;

- trois jours en cas de présélection militaire.

## 3) Après six mois d'ancienneté

- une semaine calendaire en cas de mariage (sur justification présentée dix jours à l'avance).

# Travail à temps partiel

## Article 4-8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

### 4-8-1. - Définition

Sont qualifiés d'horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale de travail hors équivalence (hebdomadaire ou mensuelle).

Ainsi est considéré à temps partiel un salarié employé sur une base inférieure ou égale à 32 heures par semaine ou 136 heures par mois (référence : durée légale du travail).

### 4-8-2. - Condition de mise en place

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel). Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours.

Cette consultation porte uniquement sur le principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque embauche ou transformation d'un temps plein en temps partiel.

Dans les entreprises de dix salariés maximum, l'inspecteur du travail est simplement informé de l'instauration d'horaires à temps partiel.

Le contrat de travail conclu avec le salarié est un contrat écrit qui mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la répartition des horaires sur la semaine ou le mois ;
- les conditions de variation de l'horaire (cf. 4-8-3) ;
- les limites d'utilisation des heures complémentaires (cf. 4-8-3) ;
- la durée de la période d'essai.

#### 4-8-3. - Conditions de variation des horaires à temps partiel

Les horaires à temps partiel varient de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat. Leur nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à trente-neuf heures par semaine ;
- par la conclusion d'avenant apportant des modifications individuelles d'horaires (temps plein à certaines périodes de l'année. Temps partiel à d'autres).

#### 4-8-4. - Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était occupé à temps plein.

Les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein.

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (cinq semaines). Par contre l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

## **Titre V : Absences pour maladie et accident**

### **Indemnisation des absences pour maladie et accident**

#### **Article 5-1**

En vigueur étendu

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- (1) Ancienneté dans l'entreprise.
- (2) Nombre de jours indemnisés sur la base de 90 p. 100.
- (3) Nombre de jours indemnisés sur la base de 75 p. 100.

-----

(1)	(2)	(3)
1 à 3 ans	20	20
3 à 8 ans	30	30
8 à 13 ans	40	40
13 à 18 ans	50	50
18 à 23 ans	60	60
23 à 28 ans	70	70
28 à 33 ans	80	80
+ de 33 ans	90	90

-----

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11<sup>e</sup> jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1<sup>er</sup> jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

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

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

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

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

## Article 5-1

En vigueur non étendu

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 8e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

## Article 5-2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que le cas échéant pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

# **Titre VI : Dispositions particulières**

## **Formation professionnelle**

### **Article 6-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

#### 6-1-1.-Dispositions générales

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs doivent s'efforcer de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et règlements en vigueur.

6-1-2.-Dispositions particulières concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de trois cents salariés.

#### -Bénéficiaires

Sont concernés par les dispositions qui suivent les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas déjà bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

#### -Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

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

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession.

#### -Conditions d'exercice du stage de formation

Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq jours ouvrables.

Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

#### -Demande de stage de formation

Le représentant du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de trois semaines à compter de la réception de la demande.

#### -Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics.

Cet organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

#### -Prise en compte de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

Tous les membres du CHSCT dans les établissements de plus de cinquante salariés peuvent bénéficier de cette formation.

Les dépenses énumérées ci-dessous sont prises en charge par le budget de formation de l'entreprise. Ces dépenses ne doivent pas porter préjudice aux autres formations déjà prévues par le plan de formation de l'entreprise.

Les frais de déplacement : tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation, ou remboursement kilométrique au taux ISICA en vigueur pour les déplacements en voiture ;

Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des salariés pendant leur stage de formation.

## **Règles particulières concernant le travail des femmes**

### **Article 6-2**

En vigueur étendu

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 234-9 et R. 234-10 relatifs aux travaux interdits aux femmes et aux dispositions de l'article R. 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres de congélation, dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

## **Hygiène et sécurité**

### **Article 6-3**

En vigueur étendu

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprises qui sont directement responsables de la non-application de ces mesures.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude de la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

## **Obligations militaires**

### **Article 6-4 (1)**

En vigueur étendu

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national est une cause de suspension du contrat de travail.



Le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui, au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois qui précède celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable peut constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

Le remplaçant éventuel doit être averti qu'il est embauché sous contrat à durée déterminée (écrit) pour la durée du service national de son prédécesseur.

L'employeur garde toutefois la faculté de licencier le salarié remplacé s'il intervient un licenciement collectif ou suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Il doit dans ce cas, conformément à la législation, soit payer l'indemnité de préavis, soit faire effectuer ce préavis au salarié à la libération du service national ; il doit éventuellement régler également l'indemnité de congédiement. Une priorité d'embauche valable durant une année à dater de la libération est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-18 du code du travail.

## **Régime de retraite complémentaire**

### **Article 6-5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 17 décembre 1991 étendu et élargi par arrêté du 10 août 1993 JORF 21 août 1993

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un régime de retraite complémentaire.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'I.G.I.R.S. (Institution générale interprofessionnelle de retraite des salariés).

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

- 5 p. 100 au 1er janvier 1992 ;

- 5,5 p. 100 au 1er janvier 1993 ;

- 6 p. 100 au 1er janvier 1994.

La répartition est de 60 p. 100 pour l'employeur et de 40 p. 100 pour le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, la validation des services accomplis dans la profession est la même que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

## **Egalité professionnelle-Egalité de traitement**

### **Article 6-6**

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

## **Titre VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres**

### **Domaine d'application**

#### **Article 7-1**

En vigueur étendu

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définies dans les classifications.

Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

### **Période d'essai**

#### **Article 7-2**

En vigueur étendu

La durée normale de la période d'essai est de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de huit jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Toute proposition de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable accepté par le salarié dix jours avant la date de fin de la première période d'essai.

### **Engagement**

#### **Article 7-3**

En vigueur étendu

Tout engagement est confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;

- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié ;
- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de quinze jours.

A l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

## **Formation et information**

### **Article 7-4**

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord du 25 avril 1983, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan de formation et du congé-formation.

## **Modification du contrat**

### **Article 7-5**

En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7-3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

### **Article 7-5**

En vigueur non étendu

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7-3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Le refus motivé d'accepter le changement proposé ne constitue pas par lui-même une cause légitime susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 30 juillet 1988.

## **Régime complémentaire de retraite**

### **Article 7-6**

En vigueur étendu

Tout salarié relevant de la classification " cadre " de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la Caisse générale de retraite des cadres par répartition. Le taux minimum de la cotisation est de 12 p. 100 sur la tranche B ou T2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par le salarié.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 7-7**

En vigueur étendu

Agents de maîtrise :

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus :
- 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de dix ans :
- 3/10 de mois par année de présence.

Cadres :

- pour la tranche de zéro à dix ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

- pour la tranche de onze à vingt ans : 3/10 de mois par année de présence ;

- au-delà de vingt ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 p. 100.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.