

Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance.

La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 8559A et 8559B de la nomenclature NAF.

Durée

Article 2

Dénonciation - Révision - Avenants - Extension - Adhésion

En vigueur étendu

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre partie signataire sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la dénonciation des conventions collectives :

- respect d'un délai de préavis de 90 jours courant à compter du dépôt auprès du ministère du travail de l'intention de dénoncer ;
- envoi simultané à chacune des autres parties contractantes d'une lettre recommandée avec accusé de réception notifiant cette intention de dénoncer ;
- dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;
- cette notification doit être accompagnée de propositions nouvelles sur l'ensemble de la convention ou les articles ou dispositions dénoncés ;
- dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au ministère du travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail.

2.3. Révision

Chacune des parties peut demander la révision des articles de la convention collective.

La demande adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties ainsi qu'au président de la commission mixte doit composer la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

Le président de la commission mixte convoque les parties qui doivent être réunies dans les 2 mois qui suivent la demande de révision.

2.4. Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles. Ces avenants acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention, après leur arrêté d'extension.

2.5. Extension

La présente convention a été étendue par arrêté du 29 septembre 1986 : elle s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1er.

2.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux signataires de la convention et fait l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la diligence de son ou de ses auteurs.

L'adhésion prend effet à partir du jour qui suit le dépôt.

Modalités d'application de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 29 août 2001 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 9 octobre 2002 JORF 18 octobre 2002.

Les avantages acquis restent acquis pour les personnels en poste à la date d'application de nouvelles dispositions conventionnelles.

Corrélativement, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent pas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite de conventions ou d'usages.

La convention n'exclut pas la possibilité de conclure des accords individuels ou collectifs à la condition expresse qu'aucune disposition des accords ne soit inférieure ou en opposition avec ceux de la présente convention.

Commissions instituées par la convention collective nationale

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

- une commission paritaire nationale ;
- et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), dont le siège se situe au siège de la CHANED.

4.1.1. Composition

Chacune des 2 commissions paritaires est composée ainsi :

- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des commissions paritaires sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeurs.

4.1.2. Attributions

4.1.2 a Commission paritaire nationale La commission paritaire nationale a pour rôle :

l'interprétation du texte de la convention ;

la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail.

4.1.2 b Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a pour missions :

- en matière d'emploi :
 - de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
 - de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche ;

- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;

- définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires.

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3. Saisine et fonctionnement

4.1.3 a Commission paritaire nationale

Elle pourra être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra alors la réunir dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

4.1.3 b Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Elle se réunira au moins 1 fois par an, sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

4.2. Commission paritaire de négociation

4.2.1. Composition

Conformément au code du travail, elle est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

4.2.2. Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toute nouvelle disposition et adaptation de la convention, et notamment les salaires et les classifications ainsi que l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

4.3. Indemnisation des membres des commissions

Les frais de déplacement des représentants des syndicats aux différentes commissions instituées par la convention collective nationale sont pris en charge par les organisations d'employeurs dans la limite de 130 fois le SMIC horaire par an pour l'ensemble des délégations concernées.

Droit syndical

Article 5

En vigueur étendu

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions relatives notamment au fonctionnement de l'entreprise, à l'embauche, aux conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mesures de discipline ou de licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Si un salarié venait à contester le motif d'une mesure dont il est l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant, au besoin, à la commission paritaire prévue à l'article 4, sans que cette saisine ne fasse obstacle, pour les parties, au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux instances et/ou congrès prévus par leurs statuts. Limitées à 10 jours ouvrables par an, elles seront accordées sur présentation d'une convocation écrite, qui devra être remise à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de l'absence.

Dans la mesure du possible, les dates de réunions de ces instances seront fixées avant le début de l'année pour que le service des personnels concernés soit organisé en conséquence.

Il ne sera pas fait de retenue de salaire si les absences ont pu être récupérées par l'intéressé ; il peut cependant être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journée. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une fonction syndicale, nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera alors suspendu et retrouvera son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il devra, dans ce cas, prévenir son employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son poste.

Tout projet de licenciement d'un délégué syndical ne pourra intervenir qu'après consultation de la commission paritaire prévue à l'article 4. Celle-ci se réunira pour avis dans un délai de 15 jours à compter de la saisine.

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 29 août 2001 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 9 octobre 2002 JORF 18 octobre 2002.

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué titulaire et bénéficie alors des mêmes dispositions pour accomplir sa mission.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son montant est négocié au sein de l'entreprise.

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Expression des salariés au sein des entreprises

Article 7

En vigueur étendu

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les modalités de cette expression ainsi que l'analyse des résultats qui y sont attachés seront déterminées en accord avec les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

Négociation collective dans l'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 29 août 2001 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 9 octobre 2002 JORF 18 octobre 2002.

Les parties contractantes rappellent leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises, et ce par un respect scrupuleux des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur et, notamment, tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mesures régissant l'hygiène et la sécurité.

Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Non-discrimination

L'employeur ne peut ni refuser d'embaucher, ni sanctionner, ni licencier une personne en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ; en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut entraîner ni licenciement ni mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2. Contrats à durée indéterminée (CDI) Recrutement.

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche.

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art.L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Période d'essai.

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;

3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;

4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

4 mois pour les employés ;

6 mois pour les techniciens ;

8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple signification moyennant les préavis légaux :

préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :

24 heures si moins de 8 jours de présence ;

48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;

2 semaines après 1 mois de présence ;

1 mois après 3 mois de présence ;

préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :

24 heures si moins de 8 jours de présence ;

48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d'essai des opportunités, permises par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au poste occupé.

Contrats de travail.

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque signataire indiquant notamment :

la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;

la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;

les horaires et la durée de travail ;

le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;

la mention de la convention collective applicable.

10.3. Contrats à durée déterminée (CDD) Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y recourant se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables (art.L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise recevra l'information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats.

10.4. Recours au travail temporaire

Des contrats de travail à titre temporaire pourront être conclus à titre exceptionnel, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail, pour répondre aux situations spécifiques énumérées par la réglementation.

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention. Il pourra faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice les réclamations individuelles et collectives le concernant.

Par ailleurs, le comité d'entreprise sera informé de tels recours aux travailleurs temporaires ainsi que de leurs motifs ; il pourra prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de ces travailleurs.

10.5. Recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions légales en vigueur ; dans ce cadre, les entreprises s'efforceront d'aménager des horaires de travail permettant le multiemploi éventuel.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficiera de toutes les dispositions de la présente convention.

10.6. Remplacements

Pour favoriser la promotion interne, tout salarié peut être appelé, avec son accord, à occuper un poste supérieur au sien devenu temporairement vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au nouveau poste occupé.

Si le remplacement est égal ou supérieur à 1 an, le nouvel emploi devient effectif après une période probatoire de 1 mois pour les emplois d'employés et de techniciens, de 2 mois pour les emplois de cadres.

Si le remplacement est inférieur à 1 an, les durées sont respectivement ramenées à 15 jours et 1 mois. Pour les remplacements inférieurs à 2 mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le remplacement ne serait pas satisfaisant, le salarié retrouvera son emploi antérieur sans qu'aucune sanction puisse lui être appliquée du fait de ce remplacement.

Le salarié qui aura occupé temporairement un poste le conservera de droit quand le remplacement aura été égal ou supérieur à 1 an, sauf si le salarié remplacé bénéficie d'un droit de réemploi prévu par le code du travail.

Pour un remplacement inférieur à 1 an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le poste en question ou de toute possibilité de promotion compatible. Si la candidature n'est pas retenue, le salarié pourra demander d'en connaître les motifs par écrit.

10.7. Avancement

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude jugée nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi.

Les personnels classés dans l'une des catégories figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention peuvent passer, par décision de l'employeur, de leur catégorie initiale à une catégorie supérieure, notamment dans les cas suivants :

- compétence professionnelle ;
- expérience liée à l'ancienneté dans l'établissement ;
- amélioration de la qualification : diplôme ou formation équivalente, actions de perfectionnement professionnel ;
- responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8. Formation continue

Les besoins en formation des personnels des établissements d'enseignement privé à distance sont constants et doivent faire l'objet, au sein des établissements, de plans annuels ou pluriannuels de formation.

La formation continue est régie par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de moins de 10 salariés de consacrer à la formation professionnelle continue de leurs salariés au moins le même niveau de contribution que la loi exige pour les établissements de plus de 10 salariés.

L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

10.9 Emploi des jeunes

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, notamment, au moyen de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et relatives tant au travail des jeunes qu'à leur formation seront appliquées.

10.10. Protection maternité et adoption

Les femmes en état de grossesse dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à partir du 3^e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Il est, par ailleurs, rappelé, conformément à la législation en vigueur, qu'en aucun cas l'état de grossesse ne peut être une cause de rupture de contrat.

Après 2 ans de présence dans l'établissement, les appointements entiers sont assurés aux salariées concernées pendant une durée de 4 mois à compter du congé de maternité visé par le code de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'employeur fera l'avance de l'indemnité journalière sous réserve qu'il ait délégation pour percevoir directement le montant de l'indemnité journalière par les organismes de la sécurité sociale et le régime de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Le congé de maternité ou d'adoption comptera dans le calcul de l'ancienneté.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des avantages conventionnels prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un couple d'adoptants, la femme ou son conjoint bénéficie de ce congé d'adoption.

10.11. Emploi des personnes handicapées

Il est recommandé aux entreprises occupant moins de 20 salariés d'appliquer les obligations légales d'emploi des travailleurs handicapés.

Ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 29 août 2001 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 9 octobre 2002 JORF 18 octobre 2002.

On entend par ancienneté dans l'entreprise, ou une filiale de celle-ci ayant une activité d'enseignement, le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les temps de mobilisation ;
- les congés annuels ou les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation ;
- les interruptions pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dans le cas prévu à l'article 13.3 ;
- les interruptions pour congé de maternité ou d'adoption ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée de celle-ci.

Rupture du contrat de travail

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 29 août 2001 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 9 octobre 2002 JORF 18 octobre 2002.

12.1. Préavis

Le préavis en cas de licenciement est fixé, sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter chaque jour de travail effectif pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence est fixée à une 1 heure par jour pour un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

12.2. Indemnité de licenciement

En plus du préavis, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, les employés, techniciens et cadres licenciés ont droit à une indemnité de licenciement fixée à :

- 1 mois après 2 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 2 mois de 6 à 10 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 3 mois de 11 à 15 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 4 mois au-delà de 15 ans de présence révolus dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- soit sur la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois ;

- soit sur le douzième des rémunérations acquises au titre des 12 derniers mois, à l'exclusion des frais de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire,

selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des 12 mois précédents, pour toute cause autre que la force majeure ou une faute du salarié, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas effectuer de préavis, le calcul des 12 derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du préavis. Dans tous les cas on prendra en compte les salaires bruts jusqu'à la date d'expiration du préavis.

12.3. Départ en retraite

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit le prévenir 2 mois avant la résiliation du contrat de travail.

Le préavis dû par l'employé qui part volontairement à la retraite ne peut excéder une durée maximale de 2 mois.

Trois situations peuvent se présenter :

Départ à la retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans.

Dans le cas où le salarié prendrait sa retraite d'une manière anticipée pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale, il recevrait la même indemnité que ci-dessus.

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension à taux plein : la procédure de licenciement ne s'applique pas mais le salarié a droit au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mise à la retraite du salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12.2.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Maladie et accidents

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 29 août 2001 BO conventions collectives 2001-51 étendu par arrêté du 9 octobre 2002 JORF 18 octobre 2002.

13.1 Indemnisation

13.1.1. Conditions générales.

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel suspend le contrat de travail et donne lieu à indemnisation par l'employeur dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié totalise une ancienneté de 2 ans au premier jour d'absence ;
- la maladie ou l'accident a été constaté par certificat médical ;
- le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

En cas d'accident de travail, aucune condition d'ancienneté n'est requise et la déclaration doit être faite dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

13.1.2. Délais et niveau d'indemnisation.

Le salarié malade ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise ou l'accidenté du travail (sans condition d'ancienneté) recevra pendant 45 jours l'intégralité de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale) et pendant les 45 jours suivants 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 60 jours l'intégralité de son salaire et pendant 60 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 20 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 75 jours l'intégralité de son salaire et pendant 75 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 30 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 90 jours l'intégralité de son salaire et pendant 90 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'indemnisation interviendra sans délai de carence aux dates habituelles de la paie.

Sur une même période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, la période d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

13.2. Maladie et contrat de travail

A son retour, le salarié malade ou accidenté et reconnu apte à reprendre le travail à temps complet ou à temps partiel sera réintégré avec tous ses droits. Les périodes de maladie indemnisées compteront pour le calcul de l'ancienneté.

13.3. Longue maladie

Le salarié atteint d'une longue maladie constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de 6 mois aura droit, pendant 2 ans, à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

Congés payés-Congés exceptionnels-Jours fériés

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Congés payés annuels

Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1er juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Le samedi est considéré comme jour ouvrable même lorsque la durée hebdomadaire du travail étant répartie sur 5 jours il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsque le salarié part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable de congé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail.

Pour l'appréciation du droit au congé, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les congés exceptionnels définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les absences pour accident du travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est maintenu par l'employeur.

Il ne peut être effectué de retenue sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et tout cas de force majeure justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés sont dues aux salariés démissionnaires ou licenciés pour tout autre motif que la faute lourde suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif.

14.2. Congés pour ancienneté

Le congé sera augmenté dans les conditions suivantes :

- à 1 jour après 10 ans de présence ;
- à 2 jours après 15 ans de présence ;
- à 3 jours après 20 ans de présence.

14.3. Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels normaux et des congés de naissance ou d'adoption de 3 jours, pris dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale, des congés exceptionnels payés seront accordés au personnel à l'occasion des événements suivants. Ils ne pourront être inférieurs à :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 4 jours ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration des 4 jours (1) ;
- décès d'un autre ascendant direct, d'un autre descendant direct du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration de la journée ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants directs : 1 jour ouvrable ;
- examens officiels ou donnant accès à des titres homologués (dans la limite de 2 examens par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle ;
- le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés sont pris les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

14.4. Jours fériés (2)

Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Toutefois, le personnel de surveillance, de sécurité et d'entretien pourra être amené à travailler les jours fériés contre compensation équivalente.

(1) Tirez étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2002, art. 1er).

(Dans le (1) les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail : Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 BO 2009/44 du 28 novembre 2009).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2002, art. 1er).

(Dans le (2) la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail : Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 BO 2009/44 du 28 novembre 2009).