

Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017

Article

En vigueur étendu

(1) Convention collective nationale étendue sous réserve que son propre champ d'application soit entendu comme visant les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1er mars 1955 et un certain nombre d'avenants ou accords postérieurs ont fait l'objet d'une mise à jour aboutissant à la signature du présent texte.

La présente convention annule et remplace la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1er mars 1955 et tout accord existant précédemment à l'exception des accords suivants figurant en annexe :

Formation professionnelle :

- accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
- accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 + (étendu par arrêté du 24 février 2012, Journal officiel du 29 février 2012) ;
- accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 17 mai 2011, Journal officiel du 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (étendu par arrêté du 27 novembre 2011, Journal officiel du 3 janvier 2012) ;
- accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
- accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 26 juin 2014 publié au Journal officiel du 4 juillet 2014) ;
- accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
- accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016 ;
- accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, Journal officiel du 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
- accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (étendu par arrêté du 10 février 2012, Journal officiel du 18 février 2012).

Contrat de génération :

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016).

L'ensemble des accords et avenants figurant en annexe ayant déjà été étendus ou étant en cours d'extension (mis à part l'accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi), seule la nouvelle convention collective semble justifier un arrêté d'extension. Afin de favoriser le contrôle de l'administration et afin d'avoir un ouvrage conventionnel complet, les partenaires sociaux ont souhaité déposer le nouvel ensemble à l'extension et demander l'extension uniquement sur le corps de la convention collective hors annexes.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

Dénomination

En vigueur étendu

Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

Article 2

Objet et champ d'application

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4

Dépôt. – Extension. – Diffusion

En vigueur étendu

Article 4.1

Dépôt

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4.2

Extension

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite. Cette formalité sera effectuée par la partie patronale. Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension.

Article 4.3

Diffusion

En vigueur étendu

L'employeur doit remettre aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel, un exemplaire papier ou dématérialisé de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

Article 5

Adhésion. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu

5.1. Adhésion

Peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs représentative ou des employeurs pris individuellement. (1)

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

5.2. Révision (2)

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

5.3. Dénonciation

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois. (3)

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues par le code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation de la convention émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariée, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions visées à l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 6

Avantages acquis

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis individuellement et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas l'avantage le plus favorable sera maintenu. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 7

Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins trois fois par an.

Elle définit son agenda social.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise portant sur la durée du travail. À cette fin, la loi prévoit la transmission obligatoire à la commission des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail. (1)

La commission paritaire a également un rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

Rôle des commissions en matière d'extension

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus.

Rôle des commissions en matière judiciaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Organisation matérielle

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation dans un délai de 15 jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 8

Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes

En vigueur étendu

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative au plan national (1) pour participer aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

– réunions préparatoires :

— chaque organisation syndicale représentative au plan national (1) pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire. Cette réunion est limitée à une journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées ;

— le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à 1 salarié par établissement, avec un maximum de 5 par société, et par organisation syndicale représentative au plan national (1) ;

– réunions paritaires :

— chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives au plan national (1) est constituée de six représentants, dont cinq représentants minimum issus des entreprises de la profession ;

– information préalable des entreprises :

— le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 8 jours ouvrés avant la réunion préparatoire sous condition de recevoir au moins 15 jours avant la convocation de l'instance patronale ;

– maintien de la rémunération :

— la rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale représentative au plan national (1) qui l'a convoqué ;

– déplacements et remboursement de frais :

— pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en terme horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais d'hébergement seront remboursés sur la base suivante :

— frais de repas : 1,2 fois tarif ACOSS ;

— hôtel + petit déjeuner : deux fois tarif ACOSS ;

— trajet domicile gare : tarif barème kilométrique impôts plafonné ;

— frais de déplacement : frais réel sur justificatif (train 2e classe, métro, taxi, avions sur base remboursement SNCF et impossibilité prendre train avec accord employeur, parking) ;

— Temps de déplacement : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

(1) Les termes « au plan national » figurant aux alinéas 1, 3, 4, 6 et 12 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Chapitre II Droit syndical

Article 9

Droit syndical

En vigueur étendu

Article 9.1

Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la république en particulier de la liberté individuelle et collective du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

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

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2141-8 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 9.2

Autorisation d'absence pour les réunions statutaires

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai de 15 jours de la convocation écrite émanant de celles-ci étant entendu que ces assemblées ne concernent pas les réunions comprenant

l'ensemble du personnel de l'usine. Ces absences ne devront pas être supérieures à 2 % de l'effectif de l'établissement.

Ces absences ne seront ni payées, ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels.

D'autre part, les demandes présentées en vue de l'exercice du droit syndical qui ne seraient pas provoquées par l'un des motifs envisagés ci-dessus seront agréées si elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absence.

Article 9.3

Permanent syndical

En vigueur étendu

Dans les cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical » dûment mandaté par une organisation syndicale représentative nationale au niveau de la branche, celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, et pendant 1 an, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 4 ans.

La demande doit être présentée par l'intéressé afin de bénéficier de ce droit au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Chapitre III Délégués du personnel. – Comité d'entreprise. – Délégation unique du personnel. – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 10

Délégués du personnel

En vigueur étendu

Les conditions d'élection des délégués du personnel sont celles prévues par le code du travail :
– sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
– et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, leur nombre est fixé comme suit pour les ouvriers, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

Plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 11

Comité d'entreprise

En vigueur étendu

Les conditions d'élection des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail :
– sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
– et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, le nombre de membres du comité d'entreprise, pour le collège ouvrier, est fixé comme suite en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 500 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 12

Délégation unique du personnel (DUP)

En vigueur étendu

Les conditions d'élection des membres de la DUP sont celles prévues par le code du travail :

- sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
- et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 13

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

En vigueur étendu

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par le code du travail.

La formation spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Chapitre IV Période d'essai

Article 14

Période d'essai

En vigueur étendu

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

Durée de la période d'essai et renouvellement

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. # Pour les ouvriers et les employés : 2 mois avec un renouvellement dans une limite de 1 mois ;
2. # Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois avec un renouvellement dans une limite de 2 mois ;
3. # Pour les cadres : 4 mois avec un renouvellement dans une limite de 4 mois.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Rupture par l'employeur :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le préavis défini ci-dessus est applicable aux contrats à durée déterminée qui stipulent une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Rupture par le salarié :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Décompte de la période d'essai (1)

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.

Cette disposition ne peut s'appliquer que s'il existe un lien dans les fonctions exercées.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-24 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Chapitre V Inventions

Article 15

Inventions (inventeurs et brevet)

En vigueur étendu

15.1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées appartiennent à l'employeur.

15.2. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

15.3. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

15.4. Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de « déclaration d'invention » disponible auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis par l'INPI à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaborations obtenues, etc.).

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné ci-dessus au 15.3, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, les salariés pourront saisir la commission nationale des inventions de salariés ou le tribunal de grande instance.

15.5. L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue au paragraphe 15.4 ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclos et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 15.3, est normalement la propriété du salarié.

15.6. Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission paritaire de conciliation.

15.7. Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

15.8. Rémunération : l'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet au moins égale à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Chapitre VI Service national

Article 16

Service national

En vigueur étendu

Tout jeune salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans né après le 31 décembre 1978 pour les garçons et après le 31 décembre 1982 pour les filles, est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Comme elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, l'employeur doit verser au salarié le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette journée.

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Chapitre VII Formation

Article 17

Formation

En vigueur étendu

Article 17.1

Principes introductifs

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que :

- le secteur des menuiseries industrielles et des charpentes reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel ;
- de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies – métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion ;
- ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI ;
- l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises des menuiseries industrielles et des charpentes ;
- les entreprises de la branche rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- le secteur souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

- l'importance de l'évolution professionnelle des salariés ;
- leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail ;
- leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi ;
- la volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées notamment dans le cadre du CPF, de la période de professionnalisation et/ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser dans la mesure du possible d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Des accords spécifiques et annexés à la présente convention règlent et pourront régler à l'avenir l'application et la mise en œuvre des dispositions du présent article.

Article 17.2

Collecte auprès de l'OPCA de branche

En vigueur étendu

Titre Ier Dispositions générales

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective devront verser à l'OPCA issu du rapprochement entre l'OPCA 3 + et l'OPCA DEFI dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent article 17.2.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche

Article

En vigueur étendu

Entreprises employant moins de 10 salariés (1)

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

- une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés (1)

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise,

conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

- une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
- une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier

d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

– une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

– une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Chapitre VIII Classifications. – Salaires. – Prime d'ancienneté. – Prime de vacances

Article 18

Classifications

En vigueur étendu

La grille de classifications professionnelles figurant à la présente convention s'applique.

Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

Article 18.1

Critères classants

En vigueur étendu

Les signataires ont recensé les critères à partir desquels les salariés pourront être affectés aux emplois correspondant au niveau et à l'échelon décrits ci-après.

Ces critères classants concernent notamment :

- la formation initiale (reconnaissance des diplômes) ;
- l'expérience acquise (expérience et formation professionnelle) ;
- la responsabilité ;
- l'autonomie ;
- l'initiative ;
- la polyvalence.

L'application par les entreprises de ces critères à leurs salariés devrait faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles classifications qui prennent en compte l'évolution des emplois des professions concernées.

Article 18.2

Grille de classification d'emplois

En vigueur étendu

Dans une hiérarchie de niveaux et d'échelons les définitions d'emplois s'établissent comme suit :

18.2.1. Classification d'emplois « Ouvriers »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches simples et répétitives, liées ou non au processus de fabrication.

Échelon unique : (coefficient 100) :

Le salarié exécute des tâches simples et répétitives faisant appel à un mode opératoire simple.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches semi-manuelles, ayant une certaine complexité et liées à des modes opératoires dépendant, ou non, du processus de fabrication. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des machines à commandes numériques simples.

Échelon 1 : (coefficient 115) :

Le salarié exécute des opérations liées au mode opératoire simple faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120) :

Le salarié exécute des opérations variées, liées à un mode opératoire ne présentant pas de difficultés particulières.

Échelon 3 : (coefficient 125) :

Le salarié exécute un ensemble d'opérations comportant ou non le réglage et la conduite de machines simples ou sur lesquelles il effectue des réglages répétitifs.

Niveau 3

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations d'un niveau technique et/ou technologique simple, par le réglage et la conduite, l'entretien et la maintenance des machines et matériels. Ces emplois font usuellement appel des machines à commandes numériques complexes.

Échelon 1 : (coefficient 135) :

Le salarié assure la conduite et/ou l'entretien de machines nécessitant des réglages suivant un cahier des charges préétabli. Il exécute des opérations faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 140) :

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines ou d'un ensemble de machines complexes. Il exécute des opérations faisant appel à un mode opératoire.

Échelon 3 : (coefficient 150) :

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines complexes faisant appel à l'informatique. Il exécute des opérations faisant appel à plusieurs modes opératoires.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations de haut niveau technique et/ou technologique.

Échelon 1 : (coefficient 160) :

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, nécessitant le respect d'instructions précises.

Échelon 2 : (coefficient 170) :

Le salarié assure l'exécution d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Échelon 3 : (coefficient 180) :

Le salarié assure l'exécution et le contrôle d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement.

Échelon unique : (coefficient 190) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique.

18.2.2. Classification d'emplois « Employés »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires.

Échelon unique : (coefficient 100) :

Le salarié assure l'exécution de travaux ou tâches élémentaires résultant d'instructions simples et précises.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution, à partir de consignes particulières de travaux élémentaires pouvant nécessiter la mise en œuvre d'une machine simple. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des notions simples d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 115) :

Le salarié assure l'exécution de travaux répétitifs faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120) :

Le salarié assure l'exécution de travaux liés à la mise en œuvre d'un mode opératoire donné en vue de l'obtention de résultats.

Échelon 3 : (coefficient 125) :

Le salarié assure l'exécution de travaux résultant d'un ensemble d'opérations dont le contrôle peut être effectué rapidement.

Niveau 3

Emplois caractérisés par le traitement d'informations précises en vue de leur présentation sous forme de résultats ou de documents qui constituent une suite d'opérations qualifiées. Ces emplois font usuellement appel à des notions complexes d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 135) :

Le salarié assure le traitement d'informations destinées à une exploitation ultérieure.

Échelon 2 : (coefficient 140) :

Le salarié assure le traitement et l'analyse d'informations en vue de la présentation de résultats directement exploitables.

Échelon 3 : (coefficient 150) :

Le salarié assure le traitement, l'analyse et le contrôle d'informations complexes en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches ou de travaux comportant un ensemble d'opérations qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens humains ou matériels en vue de l'objectif à atteindre et de la maîtrise de sa réalisation.

Échelon 1 : (coefficient 160) :

Le salarié assure l'exécution de tâches qualifiées, relevant de consignes précises.

Échelon 2 : (coefficient 170) :

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Échelon 3 : (coefficient 180) :

Le salarié assure l'exécution et la maîtrise d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions soit commerciales soit administratives et dont l'exécution est complexe comportant ou non des fonctions d'encadrement.

Échelon unique : (coefficient 190) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine commercial ou administratif.

18.2.3. Classification d'emplois « techniciens » et « agents de maîtrise »

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques, commerciales ou administratives et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement et de contrôle.

Échelon 1 : (coefficient 185) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens appropriés en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 2 : (coefficient 190) :

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 3 : (coefficient 210) :

Le salarié assure la mise en œuvre d'un ensemble de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Niveau 6

Emplois pour lesquels sont définis les objectifs à atteindre par la mise en œuvre de moyens comprenant notamment des fonctions d'organisation, de contrôle et d'encadrement.

Échelon 1 : (coefficient 230) :

Le salarié exerce la responsabilité de l'exécution de travaux diversifiés ainsi que l'encadrement du personnel correspondant.

Échelon 2 : (coefficient 265) :

Le salarié participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des mesures d'organisation qui les accompagnent.

Échelon 3 : (coefficient 300) :

Le salarié participe à l'élaboration des normes et à leur condition d'exécution en vue de la réalisation d'objectifs à terme et comportant les caractéristiques des échelons 1 et 2.

Niveau 7

Emplois de niveau 6 pour lesquels les fonctions d'encadrement sont déterminantes.

Échelon unique : (coefficient 310) :

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

18.2.4. Classification d'emplois « cadres »

Niveau 7

Emplois comportant des fonctions d'encadrement déterminantes mettant en œuvre des connaissances théoriques.

Échelon 1 : (coefficient 305) :

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Échelon 2 : (coefficient 310) :

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau 8

Emplois caractérisés par la mise en œuvre d'actions au niveau de secteurs déterminés comportant des moyens adaptés en vue de la réalisation des actions engagées ainsi que le contrôle des résultats.

Échelon 1 : (coefficient 345) :

Le salarié participe à la définition d'actions au niveau d'un secteur, au lancement et au suivi de ces dernières.

Échelon 2 : (coefficient 375) :

Emploi de l'échelon 1 s'appliquant à un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise et dans lequel le salarié dispose d'un pouvoir de décision et de contrôle.

Échelon 3 : (coefficient 420) :

Emploi de l'échelon 2 comportant la définition et le programme de lancement des actions dans lequel le salarié coordonne les activités en s'assurant des liaisons nécessaires entre les différents services.

Échelon 4 : (coefficient 480) :

Emploi de l'échelon 3 comportant des fonctions de supervision de plusieurs services.

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

Article 18.3

Liste des diplômes professionnels liés à l'activité des industries de transformation du bois et niveaux d'accueil correspondants

En vigueur étendu

Diplôme	Catégorie professionnelle	Période d'adaptation dans le poste	Niveau et échelon	Coefficient
CAP	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E1	135
BP	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E2	140
Bac prof.	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E3	150
BTS	TAM	12 mois après embauche	N5 E1	185
Ingénieur	Cadre débutant	Dès l'embauche si fonctions d'encadrement	N7 E1	305

Le niveau du diplôme pourra être contrôlé par l'entreprise.

Tout diplôme de l'Éducation nationale, diplôme professionnel ou titre homologué en relation avec la profession, obtenu par un salarié dans le cadre d'une formation professionnelle fera l'objet d'un examen pour une reconnaissance au niveau ou échelon prévu par le présent accord.

Article 18.4

Évolution professionnelle

En vigueur étendu

Sans préjudice de la promotion individuelle, et en vue de favoriser l'évolution professionnelle, les salariés dont l'expérience professionnelle est reconnue à un même emploi pendant une durée maximale de 2 ans ou ayant suivi une formation qualifiante attestée, pourront faire l'objet d'affectation à des emplois de niveaux supérieurs.

La définition des niveaux et échelons doit permettre la promotion, le déroulement et l'évolution de carrière des salariés dans les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette définition doit aussi être le moyen de faciliter le développement, l'acquisition de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une meilleure technicité. Aussi la situation des salariés classés dans les différents niveaux prévus par la grille de classifications professionnelles doit faire l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur ou de l'un de ses représentants selon les modalités définies dans l'entreprise.

Pour cela, les possibilités d'évolution professionnelle doivent faire l'objet d'un examen particulier au plus tard 3 ans après l'entrée du salarié dans l'entreprise, et par la suite, selon une période triennale.

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé selon les modalités définies dans l'accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, Journal officiel du 19 octobre 2016) et figurant en annexe de la présente convention collective.

De plus, dans un but de promotion individuelle, et ce pour l'ensemble des classifications, un salarié occupant de façon habituelle des emplois de qualification supérieure à celle correspondant à sa classification pourra faire l'objet d'une évolution de cette dernière. Cette évolution ne se limite pas à une modification de classification au sein d'une même catégorie définie par les dispositions du présent accord mais peut également correspondre à une évolution d'une catégorie à une autre.

Par ailleurs, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de l'évolution professionnelle des salariés afin que leur soient proposées des actions de formation qualifiantes.

Article 18.5

Lexique de définitions

En vigueur étendu

18.5.1. Autonomie

Degré de liberté du salarié dans l'exercice de sa profession.

18.5.2. Expérience acquise

Ensemble d'aptitudes professionnelles acquises par le salarié, soit par la formation professionnelle, soit par l'exercice de son activité, et qui répondent aux besoins de l'entreprise.

18.5.3. Formation initiale

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'art. 18.3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

18.5.4. Initiative

Action du salarié qui choisit et met en œuvre spontanément les moyens nécessaires à l'exécution de sa tâche ou à l'exercice de sa fonction.

18.5.5. Polyvalence

Faculté pour le salarié de tenir plusieurs emplois dans l'entreprise.

18.5.6. Responsabilité

Capacité pour le salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction.

18.5.7. Contrôle

Vérification de l'exécution du travail ; il peut être distinct des opérations de réalisation du travail et intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

18.5.8. Commande numérique simple

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

18.5.9. Commande numérique complexe

Méthode demandant d'insérer une lecture codée sur une machine, matériel ou ensemble de machines ou matériels.

18.5.10. Notion simple d'informatique ou de bureautique

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

18.5.11. Notion complexe d'informatique ou de bureautique

Utilisation d'un ensemble de connaissances informatiques permettant l'introduction de données sur un ensemble de machines ou matériels.

18.5.12. Maîtrise

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

18.5.13. Moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant différents éléments présentant un degré de difficulté.

18.5.14. Ensemble de moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant l'articulation de différents éléments présentant un degré de difficulté.

Article 19

Salaires minima conventionnels mensuels

En vigueur étendu

Article 19.1

Principe

En vigueur étendu

Il est institué à la signature et à l'extension de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification définie à l'article 18.

Article 19.2

Négociation annuelle

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Néanmoins pour sa première application, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 19.6 de la présente convention et s'appliquera à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 19.3

Horaire de référence

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Article 19.4

Information

En vigueur étendu

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 19.5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 19.6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

En vigueur étendu

(En euros.)

Emploi		Coef.	salaire
Ouvriers et employés	N1 E unique	100	1 481
	N2 E1	115	1 482
	N2 E2	120	1 484
	N2 E3	125	1 486
	N3 E1	135	1 490
	N3 E2	140	1 494
	N3 E3	150	1 504
	N4 E1	160	1 508
	N4 E2	170	1 528
	N4 E3	180	1 552
	N5 E unique	190	1 748
Techniciens et agents de maîtrise	N5 E1	185	1 505
	N5 E2	190	1 613
	N5 E3	210	1 762
	N6 E1	230	1 930
	N6 E2	265	2 210
	N6 E3	300	2 503
	N7 E unique	310	2 584
Cadres	N7 E1	305	2 544
	N7 E2	310	2 584
	N8 E1	345	2 872
	N8 E2	375	3 080
	N8 E3	420	3 493
	N8 E4	480	4 021

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 20

Prime d'ancienneté

En vigueur étendu

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires. Elle figure ci-après et figurera ensuite en annexe I de l'accord sur les salaires.

Cette grille s'appliquera à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

Base : 151,67 heures.

A. – Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emploi	Coef. hiérarchique	Ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. – Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

Emploi	Coef. hiérarchique	Ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Article 21

Prime de vacances

En vigueur étendu

Une prime de vacances d'un montant de 20 % de l'indemnité de congés payés sera allouée à l'occasion du départ en vacances.

Chapitre IX Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Article 22

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail, sans pouvoir être inférieur à un taux de majoration de 25 %.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Ce repos de remplacement peut porter soit sur la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces deux éléments.

L'employeur détermine :

- si la conversion est une mesure collective, ou individuelle ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement ;
- les conditions de prise des heures converties en repos compensateur de remplacement.

Les heures intégralement compensées sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le salarié reçoit mensuellement une information lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié pourra demander à prendre le repos compensateur de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

Le repos compensateur de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 23

Travail posté

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que la santé des salariés est une priorité et qu'à ce titre la journée de travail peut comporter 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi. En dehors de cet horaire, comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut aussi s'effectuer par postes dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce mode d'organisation, plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Il existe plusieurs formes de travail posté dont :

- travail posté discontinu : 2 équipes se succèdent au cours de la journée. L'activité est interrompue la nuit et le week-end ;
- travail posté semi-continu : 3 équipes se relaient sur un même poste de travail au cours de la journée et de la nuit. L'activité est interrompue le week-end ;
- travail posté continu : plusieurs équipes se relaient sur le même poste de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ;
- équipe de suppléance : entreprises fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Chaque salarié a droit lorsque le travail posté est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins 7 heures :

- à une pause de 1 demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif ;
- afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite « de panier » correspondant à l'indemnité de repas forfaitaire défini par l'ACOSS lorsque la restauration est rendue obligatoire sur le lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions relatives au travail en continu prévues aux articles L. 3132-14 et L. 3132-15 du code du travail, ainsi qu'à l'article R. 3132-9 du code du travail et de celles relatives au travail en équipe de suppléance prévu de l'article L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail et aux articles R. 3132-10 à R. 3132-12 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 24

Travailleur de nuit

En vigueur étendu

Le recours au travail de nuit est un principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie, fixée par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 1 % des heures de nuits pratiquées.

Ils bénéficient également d'une contrepartie sous forme financière à hauteur de 15 % de majoration de leur salaire effectif.

Le travail de nuit doit être réalisé, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.

Les salariés en travail posté bénéficient des dispositions relatives au travail de nuit dès lors qu'ils correspondent à la définition du travailleur de nuit.

(1) Article étendu sous réserve de la négociation d'un nouvel accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1, L. 3122-15 et L. 3122-21 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 25

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié

En vigueur étendu

Lorsque l'horaire habituel de travail du salarié ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, ou un jour férié (hors journée solidarité) tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié (hors journée solidarité) qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1er Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

(1) Article étendu, pour le recours au travail le dimanche, sous réserve que celui-ci soit justifié par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical, prévue par les articles L. 3132-4 à L. 3132-27-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 26

Durée maximale journalière du travail

En vigueur étendu

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation.

En effet, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas de surcroît d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux impliquant une activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 10 heures, dans les cas suivants :

- activités caractérisées par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée du travail du mineur de 16 à 18 ans ne peut excéder 35 heures par semaine, temps de formation compris ni 8 heures par jour. Il est néanmoins possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise.

La durée du travail du mineur de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3122-8 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 27

Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail

En vigueur étendu

A. – Mise en œuvre (2)

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après information des instances représentatives du personnel qui émettront un avis. Elles ne remettent pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise signés antérieurement à la présente convention collective.

B. – Période de référence et répartition

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs. L'employeur consultera les IRP qui émettront un avis.

C. – Affichage

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

D. – Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;

– s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 2 jours ouvrés à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

E. – Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé par le code du travail.

F. – Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

G. – Conditions de prise en compte, pour le calcul de la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période

G. 1. Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, maladies professionnelles, congés légaux, conventionnels et tous congés supplémentaires négociés dans des accords d'entreprise ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

G. 2. Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence

G. 2.1. Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence du fait d'une embauche en cours de période de référence, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de référence :

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (1) pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

- soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration ;

– la moyenne des heures effectuées par le salarié (1) , pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

G. 2.2. Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (1) , pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;

– la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (1) , pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
- de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de référence.

(1) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

(2) Point étendu sous réserve qu'en application du principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, prévu à l'article L. 3121-44 du code du travail, un accord d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention collective puisse prévoir des dispositions différentes.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 28

Horaires individualisés

En vigueur étendu

L'employeur peut déroger à l'horaire collectif en mettant en place des horaires individualisés, si cela répond aux demandes de certains salariés et si le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, ne s'y oppose pas. L'inspecteur du travail doit en avoir été préalablement informé. (1)

Si le comité d'entreprise exprime son veto, la mise en place des horaires individualisés est impossible. L'avis est recueilli de manière expresse lors de la réunion du comité d'entreprise, à défaut celle des délégués du personnel, le procès-verbal de réunion faisant foi.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la pratique des horaires individualisés après avoir constaté l'accord du personnel.

(1) Phrase exclue de l'extension en application de l'article L. 3121-48 qui ne prévoit plus l'information préalable de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre des horaires individualisés en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 29

Travail à temps partiel

En vigueur étendu

A. – Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à :

– la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;

- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés après information du CE ou des DP s'ils existent.

B. – Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

C. – Durée minimale et garanties assurées aux salariés à temps partiel

L'horaire hebdomadaire est fixé à 4 heures par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel pour le personnel d'entretien (nettoyage des locaux) et de surveillance.

L'horaire hebdomadaire est sinon fixé à 17 heures 30 par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ni une interruption supérieure à 2 heures.

D. – Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible :

- avec des obligations familiales impérieuses : il appartiendra au salarié de donner à l'employeur les justifications sur ces obligations familiales de nature à établir le caractère impérieux de celles-ci (par exemple nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, ou encore nécessité d'assurer la garde d'enfants pour un parent isolé) ;
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

E. – Heures complémentaires et complément d'heures

E.1. Heures complémentaires

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

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initiale prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

E.2. Complément d'heures

E.2.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail : un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

E.2.2. Rémunération : les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

E.2.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié : le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité. À partir du 8e avenant, il pourra être proposé au salarié une révision de son horaire de référence en fonction de la moyenne des heures complémentaires effectuées.

E.2.4. Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures » : les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises. Le salarié devra avoir la rémunération de l'emploi qu'il remplace ne ressortissant pas de sa catégorie d'emploi.

Article 30

Forfait reposant sur un décompte annuel en jours

En vigueur étendu

Préambule :

Les parties signataires ont négocié le présent article dans le respect, notamment, des principes fondamentaux suivants :

- la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1 et 19, ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés, entièrement autonomes dans l'organisation de leur travail, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction et des lieux où ils exercent leur travail.

Sont seulement visés :

- les cadres de niveau 305 à 480 de l'accord national relatif aux classifications d'emploi et aux salaires minima définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
- les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, quantifiables à l'avance, prédéterminables et qui disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 2, coefficient 265, définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise.

Elle doit énumérer notamment :

- la nature des missions qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année et les modalités de décompte des jours travaillés ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens et les modalités de leur mise en œuvre qui devront porter notamment sur :
 - la charge de travail du salarié ;
 - l'organisation du travail dans et hors de l'entreprise ;
 - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - la rémunération en adéquation avec les responsabilités ;
 - la prise des jours de repos ;
- Les modalités de renoncement du salarié, à sa demande, à une partie de ses jours de repos.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié déjà présent au sein de l'entreprise et n'est pas constitutif d'une faute.

3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

3.1. Année complète

Il peut être conclu avec les salariés visés précédemment des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 218 jours par an, journée « solidarité » incluse.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la CCN et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

Ce chiffre de 218 jours correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

3.2. Année incomplète (1)

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est proratisé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Ce nombre de jour sera négocié par le salarié qui sera embauché en cours d'année, ou qui se verra proposer le forfait annuel en jours, en cours d'année.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la CCN et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

4. Rémunération

La rémunération octroyée aux salariés en forfait jours doit intégrer les sujétions particulières liées à l'absence de références horaires.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent percevoir une rémunération au moins égale à 110 % du minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classification.

En tout état de cause, le forfait annuel en jours ne peut conduire à diminuer la rémunération annuelle perçue antérieurement par le salarié.

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visé ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération mensuelle est lissée. Il est ainsi assuré aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

5. Décompte des journées de travail et organisation de l'activité

5.1. Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un support qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Afin d'assurer une bonne répartition dans le temps de sa charge de travail, ce support est rempli, dans la mesure du possible, en début de mois par le salarié en fonction de sa charge de travail et sous le contrôle de l'employeur. Il a notamment pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

5.2. Organisation de l'activité

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures et 11 heures) minimum consécutives et dans la mesure du possible de 2 jours minimum consécutifs doivent être strictement respectés.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

L'employeur veillera à mettre en place des moyens pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Une obligation de prendre 2 jours de repos hebdomadaire ou un nombre minimal de journées ou demi-journées de repos tous les mois, au-delà du repos hebdomadaire légal de 35 heures consécutives, pourra notamment être mise en place.

6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos.

Le positionnement des jours de repos du salarié, par journée ou demi-journée, en forfait annuel en jours se fait, au choix du salarié, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

7. Dépassement de forfait (2)

Si un dépassement est constaté, le salarié doit prendre un nombre de jours équivalant à ce dépassement. Ces jours doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant l'année de référence.

À titre exceptionnel (3), en application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés au présent accord pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement au cours d'une année donnée) à une partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, cela ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours.

Ces jours de repos non utilisés pourront être placés dans un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise, ou payés au salarié, en accord entre les deux parties.

La rémunération de chaque jour de repos racheté sera égale à 110 % du salaire journalier. La rémunération journalière sera calculée comme suit : diviser la rémunération annuelle brute hors prime, ayant un caractère annuel, appréciée à la date de paiement, par 218.

8. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le respect à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation

du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

9. Entretiens individuels

Afin de veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur convoque le salarié au minimum deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Le salarié peut demander également un entretien.

Au cours de ces entretiens sont vérifiés l'adéquation de sa charge de travail, de son organisation et de son volume de travail par rapport au respect de ses repos journalier et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et l'adéquation de son niveau de salaire.

Un bilan est établi et, au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de résolution des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent également, lors de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les éventuelles adaptations nécessaires en termes d'organisation du travail.

L'entretien aura un temps suffisant pour permettre la libre expression du quotidien du travail, mais également pour traiter de la gestion des imprévus et des initiatives. Il doit permettre une réflexion approfondie et une évaluation du travail et des contraintes.

Un compte rendu de l'entretien est écrit et remis au salarié.

10. Suivi médical

Un salarié en forfait annuel en jours peut demander une visite médicale distincte de la visite obligatoire s'il estime que sa charge de travail peut nuire à sa santé, ou s'il se trouve confronté à des situations pour lesquelles il estime ne pas pouvoir faire face.

Il peut également informer le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, qui mettront ce point à l'ordre du jour de leur prochaine réunion.

11. Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de forfait annuel en jours dans l'entreprise et sur l'état des dépassements de forfait annuel.

12. Droit et obligation à la déconnexion (4)

Le respect par le salarié des périodes de repos journalier et hebdomadaire implique un droit et un devoir de déconnexion des outils de travail et des outils de communication à distance mis à la disposition du salarié.

Même si les outils sont fournis par l'entreprise, le salarié a droit au respect de la vie privée. L'entreprise pourra mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

(1) Point étendu sous réserve que soit précisé par accord d'entreprise les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(2) Point étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 3121-59 du code du travail, le dépassement du forfait ne puisse être imposé au salarié et recueille nécessairement son accord préalable via la signature d'un avenant à sa convention individuelle de forfait, avenant valable uniquement pour l'année en cours.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(3) Les termes « A titre exceptionnel » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3121-59 du code du travail en application duquel le dépassement du forfait donne lieu à une rémunération majorée des jours excédentaires.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(4) Point étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64 II du code du travail ou, à défaut, que l'employeur fixe lui-même ces modalités, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors de ces plages n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 31

Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

En vigueur étendu

1. Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés de relevant de l'article L. 3121-56 du code du travail.

Sont plus précisément concernés :

– les cadres qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles.

Sont, à ce titre visées, les catégories de cadres à partir du niveau 7, échelon 1, coefficient 305, définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective ;

– les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 1, coefficient 230, définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2. Mise en œuvre et nombre d'heures maximum

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels (2) auxquels le salarié ne peut prétendre.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les salariés non cadres.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les cadres.

Ce nombre d'heures correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

3. Durées maximales de travail

La durée de travail des salariés concernés ne devra pas dépasser les durées maximales légales de travail, à savoir 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un contrôle du respect de ces durées maximales de travail sera effectué.

4. Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies précédemment.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plus de 12 semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la DRH ou l'employeur ou son responsable hiérarchique.

5. Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

(1) Article étendu sous réserve que soient précisées, par accord d'entreprise, la période de référence du forfait annuel en heures ainsi que les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de période, conformément aux dispositions du 2° et 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(2) Les termes « et conventionnels » sont exclus de l'extension dans la mesure où le fait de ne pas remplir les conditions pour bénéficier d'un congé conventionnel ne peut légalement avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures travaillées par le salarié, eu égard au mode de détermination du plafond d'heures travaillées dans le cadre du forfait en heures, qui n'inclut pas les congés conventionnels individuels.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 32

Cadres dirigeants

En vigueur étendu

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail.

Selon les dispositions du code du travail, seuls sont concernés « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ».

Les quatre conditions suivantes doivent donc être simultanément remplies :

- participer à la direction de l'entreprise ;
- avoir des responsabilités importantes impliquant une large indépendance dans l'organisation de son temps de travail ;
- être habilité à prendre des décisions de manière largement autonome ;
- percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau 9 défini aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies.

Chapitre X Congés et absences

Article 33

Congés

En vigueur étendu

Article 33.1

Congés payés

En vigueur étendu

Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables comme suit, à savoir :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences référencées dans le tableau ci-après :

—#congés payés de l'année précédente ;
—#contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires ;
—#jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail (anciens jours RTT) ;
—#congé de maternité ;
—#congé d'adoption ;
—#congés légaux pour événements familiaux ;
—#congé de paternité ;
—#absence pour don d'ovocytes ;
—#congés de formation économique, sociale et syndicale ;
—#congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
— congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l'issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail ;
—#congé de formation à la sécurité ;
—#congé de formation économique des membres des comités d'entreprise ;
—#congé de formation des membres des CHSCT ;
—#congé de formation juridique des conseillers prud'homaux ;
—#congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle ;
—#périodes limitées à 2 mois pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie et 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ou pour rechute ;
—#période de préavis dispensée par l'employeur ;
—#chômage partiel avec : —#fermeture pendant des semaines complètes ; —#réduction de l'horaire journalier ou hebdomadaire ;
—#chômage intempéries : —#semaine calendaire non complète ;
—#journée défense et citoyenneté ;
—#périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
—#congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune # 3 500 habitants, au conseil départemental, au conseil régional et à l'assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale ;
—#temps passé à l'exercice du droit d'expression ;
—#crédit d'heures des représentants du personnel ;
—#temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise ;
—#temps pour siéger dans des organismes s'occupant d'immigrés ;
—#temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de sécurité sociale ;
—#temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux y compris les fonctions d'assistance ;
—#temps accordé aux représentants d'associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions ;
—#congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles ;
—#temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié ;
—#temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis ;
—#temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation ;
—#absence pour jours fériés légaux non travaillés ;
—#absence pour congé fractionnement ;
—#congés pour enfant malade en cas d'hospitalisation ;
—#congés de présence parentale dans la limite de 1 an ;
—#congés de solidarité familiale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-17 du code du travail et que, pour le calcul de la durée des congés, soient « assimilées à du travail effectif » l'ensemble des périodes considérées comme du travail effectif par le code du travail, notamment les articles L. 3142-1 et L. 3142-2, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 33.2

Congé paternité

En vigueur étendu

Le congé paternité est ouvert aux salariés pères de famille souhaitant bénéficier d'un congé au moment de la naissance de leur enfant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté dans l'entreprise.

Le congé dure au maximum 11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs et non fractionnables. Il peut être porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Il peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail, et peut lui succéder directement ou être pris séparément.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Dans deux cas, il est possible de reporter le congé au-delà du délai de 4 mois sans que cela ne remette en cause pour le père l'indemnisation prévue par la sécurité sociale :

- hospitalisation de l'enfant : le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère : dans ce cas, le père peut bénéficier du congé postnatal de maternité initialement prévu pour la mère et y ajouter ses jours de congé paternité, lequel devra alors être pris dans les 4 mois suivant la fin du congé postnatal.

Hors de ces cas, le report reste possible mais ne donnera pas lieu à indemnisation par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). En effet, l'indemnisation n'est maintenue que si le report correspond aux cas expressément fixés par la loi.

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit y préciser sa date de départ ainsi que la durée de son absence.

Dès lors que ces conditions sont respectées, l'employeur ne peut refuser le congé.

Le congé de paternité suspend le contrat de travail du salarié, qui n'est alors plus rémunéré par l'employeur. Le congé de paternité est en revanche considéré comme du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Pendant la durée du congé de paternité, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la CPAM. Ces indemnités journalières sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les indemnités journalières de maternité. Ce congé ne donne lieu au versement d'indemnités journalières que s'il est pris dans le délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf exceptions.

Article 33.3

Congé pour enfant malade

En vigueur étendu

Ce congé est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, de l'enfant de moins de 16 ans dont il a la charge et ce, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de 3 jours par an, pouvant aller jusqu'à 5 si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

La maladie ou l'accident de l'enfant doivent être constatés par certificat médical établi par le médecin soignant l'enfant.

Dès lors que le salarié produit un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de son enfant, le congé est de droit et ne peut être refusé par l'employeur.

Le congé pour enfant malade ne donne pas lieu à rémunération, mais est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Néanmoins, en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé pour enfant malade sera rémunéré dans la limite de 2 jours par an et sera assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article 33.4

Congé de présence parentale

En vigueur étendu

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. L'enfant doit cependant répondre aux conditions ouvrant droit aux prestations familiales : être âgé de moins de 16 ans, ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

La durée du congé est de 310 jours ouvrés au maximum, à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

Ce congé peut être renouvelé en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant pour laquelle le premier congé a été accordé. Ce renouvellement suit les mêmes modalités que le congé initial.

C'est le certificat médical délivré par le médecin de l'enfant qui fixe la période au cours de laquelle le salarié sera autorisé à s'absenter pour s'occuper de son enfant. Ce certificat précise la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui rend nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant et des soins contraignants dont la durée prévisible correspondra à celle du congé.

Le congé de présence parentale peut être pris en une seule fois ou de manière fractionnée, mais toujours par journées entières et non par demi-journées.

Le salarié souhaitant prendre un congé de présence parentale doit en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la prise effective du congé. Sa demande doit être accompagnée du certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant. La lettre du salarié devra comporter la date de début du congé ainsi que sa durée.

Le médecin de l'enfant doit indiquer dans le certificat médical la durée de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé. Si celle-ci est supérieure à 6 mois, elle fait l'objet d'un réexamen au terme de ce délai, donnant lieu à l'établissement d'un certificat médical transmis à l'employeur.

Le salarié souhaitant prolonger son congé de présence parentale doit en informer l'employeur au moins 15 jours avant le terme prévu initialement, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il doit l'accompagner d'un certificat établi par le médecin de l'enfant, attestant que celui-ci nécessite une présence soutenue ou une prolongation de ses soins.

Lorsque le salarié opte pour un fractionnement du congé, il doit prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance à chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu.

Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut prétendre à une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales.

Le congé de présence parentale est pris en compte pour la moitié de sa durée dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Il est intégralement pris en compte dans le calcul des droits acquis au titre du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 1 an.

À son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi précédent, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé peut être interrompu pour cause de décès de l'enfant ou diminution importante des revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge au moins 10 jours ouvrés avant la date à laquelle il souhaite revenir dans l'entreprise.

Article 33.5

Congé de solidarité familiale

En vigueur étendu

Peut bénéficier du congé de solidarité familiale tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat, et le passage à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas il devra obtenir l'accord de l'employeur pour la répartition du temps de travail.

Qu'il soit total ou à temps partiel, le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Si l'employeur est d'accord, le congé peut être fractionné sans que sa durée totale ne puisse dépasser 3 mois. Le salarié souhaitant bénéficier du fractionnement doit en avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé.

La durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congé. Il doit lui joindre un certificat médical établi par le médecin attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'urgence absolue confirmée par certificat médical, le congé peut démarrer dès réception de la demande par l'employeur.

Le congé prend fin au terme des 3 mois, ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, ou à une date antérieure. Le salarié doit informer son employeur de sa date prévisible de retour en respectant un préavis d'au moins 3 jours francs.

En cas de décès de la personne assistée, le salarié pourra bénéficier de l'autorisation d'absence pour décès, en la prenant soit à l'issue du congé de solidarité familiale, soit à une date antérieure.

S'il souhaite prolonger son congé, total ou à temps partiel, il devra en aviser l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il adressera sa demande par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, aucune condition d'ancienneté n'étant requise. L'employeur ne peut le refuser ni en exiger le report. Le demandeur peut opter entre suspendre totalement son contrat, et exercer son activité à temps partiel, mais dans ce dernier cas, il devra obtenir l'accord de l'employeur.

Une indemnisation peut être accordée au salarié en congé de solidarité familiale. En effet, pour compenser partiellement la perte de revenus subie par le bénéficiaire de ce congé, une allocation journalière, dénommée allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, est versée par la CPAM.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré par l'employeur et il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée.

La durée du congé est en revanche prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté et du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés.

À l'issue du congé de solidarité familiale, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.6

Congé de proche aidant

En vigueur étendu

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée peut être :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- son ascendant ;

- un enfant à charge ;
- son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Pour bénéficier de ce congé, la personne assistée doit résider en France de manière stable et régulière.

Durée

Le congé est de 3 mois renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder 1 an dans toute sa carrière professionnelle. Il prend fin soit à l'expiration du délai de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée.

Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Le salarié peut également choisir de fractionner son congé, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois :

- dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé ;
- en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier de ce congé immédiatement.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Demande de congé

Le salarié informe l'employeur par lettre recommandée, avec avis de réception, de sa volonté d'exercer son droit à congé au moins 2 mois avant la date de son départ.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié joint à sa demande :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée et précisant s'il a déjà eu ou non recours au congé de proche aidant durant sa carrière et le cas échéant, la durée pendant laquelle il a bénéficié d'un tel congé ;
- la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée, ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Réponse de l'employeur

Ce congé est de droit si les conditions évoquées au paragraphe précédent sont remplies : il ne pourra donc être reporté ni refusé par l'employeur.

Retour anticipé de congé

Le salarié peut mettre fin au congé par anticipation en cas de :

- décès de la personne aidée ;

- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Rémunération et autres

Le contrat de travail est suspendu pour la durée du congé et le salarié ne perçoit aucune rémunération.

La durée du congé de proche aidant est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien sur son orientation professionnelle avec son employeur.

À l'issue de ce congé, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.7

Don de jours de congés à un parent d'un enfant gravement malade

En vigueur étendu

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps si ce dernier a été créé dans l'entreprise, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

A. – Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de congés qui auront fait l'objet d'un don.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

B. – Donateurs

Le don de jours de repos est possible quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le don concerne des salariés appartenant à la même entreprise. En revanche, il n'est pas possible de faire un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même groupe.

C. – Jours de congés cessibles

Tous les jours de repos peuvent être cédés. Il peut s'agir :

- de jours de congés payés ;

- de jours de RTT ;
- de jours de récupération.

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

Les temps de repos stockés sur un compte épargne-temps peuvent être également cédés.

Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables. Il en résulte que le don ne peut porter que sur les jours de repos non pris, excédant 4 semaines de congés payés, soit la 5e semaine.

D. – Modalités du don de jours de congés

1. Procédure de demande

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Une période de recueil anonyme de don devra être ouverte par l'employeur, saisie d'une demande de don. L'employeur assurera l'information de l'ensemble des salariés de la société de cette demande de don en préservant l'anonymat du demandeur en indiquant, la période au cours de laquelle les dons seront recueillis.

2. Recueil des dons

Les jours faisant l'objet d'un don seront enregistrés dans un compte spécifique au salarié bénéficiaire créé à cet effet.

L'unité de gestion du don est le jour, et à ce titre, les parties conviennent d'une règle simple et unique de calcul : 7 heures = 1 jour.

Les dons sont définitifs, les jours donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

3. Consommation des dons par le bénéficiaire

Les jours contenus dans le compte personnel sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès de l'employeur en utilisant le même processus que lorsqu'il souhaite poser un jour de congé.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En cas de non-utilisation du (des) jour(s) reçu(s) par le salarié bénéficiaire, il(s) sera (seront) conservé(s) en compte pendant 12 mois par l'entreprise. À l'issue de cette période de 12 mois il(s) pourra (ont) être utilisé(s) par un potentiel autre bénéficiaire.

Article 33.8

Indemnité ou congé d'ancienneté

En vigueur étendu

Les ouvriers ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé ; ce supplément est porté à 2 jours après 25 ans et à 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Article 34

Absences

En vigueur étendu

Article 34.1

Autorisations d'absence pour événements familiaux

En vigueur étendu

À l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié peut, sur justification, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée varie selon l'événement considéré.

		Période raisonnable
Mariage du salarié ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 3 jours ouvrés avant ou après l'événement
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Pris la veille, le jour ou le lendemain de l'événement
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 5 jours ouvrés après l'événement
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés	
Décès des père ou mère	4 jours ouvrés	
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés	
Décès grand parents	1 jour ouvré	
Décès petits-enfants	1 jour ouvré	
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

Pour bénéficier du congé en raison du décès d'un beau-parent, le salarié doit être marié. Il ne peut être attribué pour le décès d'un parent d'un concubin, ou d'un partenaire lié à un Pacs.

Le « beau-père ou la belle-mère » s'entendent des seuls parents du conjoint et non du conjoint remarié. Le deuxième mari de la mère d'un salarié n'a envers lui aucun lien de parenté.

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises dans les délais prévus dans le tableau ci-dessus. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'événement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise. Le salarié ne peut donc exiger la prolongation de son absence et le versement d'une indemnité compensatrice.

Article 34.2

Absences

En vigueur étendu

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique.

Toute absence imprévisible, autre que celles prévues à l'article suivant, doit donner lieu de la part du salarié à une information de l'employeur, avant l'embauche si possible, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Un justificatif devra être fourni dans la mesure du possible dans les 48 heures et au plus tard dans les 72 heures.

Article 34.3

Absence pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur avant l'embauche si possible dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures que ce soit dans le cadre de son arrêt initial ou d'une prolongation. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

Chapitre XI Indemnisation maladie/accident du travail et maladie professionnelle

Article 35

Dispositions pour les ouvriers et les employés

En vigueur étendu

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

L'indemnisation ne commence à courir qu'à partir du 4e jour habituellement travaillé dans l'entreprise, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les absences résultant d'accidents de trajet seront traitées comme les absences pour maladie.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 35 bis

Dispositions pour les techniciens et les agents de maîtrise

En vigueur étendu

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de

l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 36

Dispositions spécifiques aux cadres

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés :

- à 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- à 50 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue précédemment.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au moment de son indemnisation.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Chapitre XII Maternité. – Adoption

Article 37

État de grossesse

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'état de grossesse figure dans la liste des motifs de discrimination prohibés par les articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail.

L'employeur ne doit pas, notamment, prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi.

Par ailleurs, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat au cours d'une période d'essai.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (examens prénatals et, le cas échéant, examen postnatal). Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. En outre, elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Les femmes enceintes pourront, sur justification de leur état, bénéficier à partir du 3^e mois de leur grossesse et suivant des modalités qui seront déterminées dans chaque cas en accord avec la direction de l'établissement :

- soit d'une réduction de la durée du travail journalier de 1 heure ;
- soit d'un temps d'absence équivalent par journées groupées.

Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution de salaire, si la femme enceinte a plus de 1 an de présence continue au 3^e mois de grossesse.

Article 38

Congé de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, les congés légaux de maternité ou d'adoption seront indemnisés pour les périodes déterminées par les dispositions légales. Pendant ces périodes, l'employeur, sous réserve que le salarié touche les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), complétera ces dernières jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'il aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Chapitre XIII Prévoyance. – Frais de santé

Article 39

Prévoyance. – Frais de santé

En vigueur étendu

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès)/frais de santé applicables à l'ensemble du personnel.

Le choix de l'organisme de prévoyance/frais de santé sera laissé à l'initiative de chaque entreprise avec consultation du CE quand il existe. La négociation d'un accord de branche sera néanmoins engagée sur la prévoyance.

Chapitre XIV Conditions particulières d'emploi

Article 40

Jeunes travailleurs

En vigueur étendu

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

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables ; par contre, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés est supprimé.

Article 41

Travailleurs handicapés

En vigueur étendu

Autant que faire se peut, les entreprises feront appel à du personnel handicapé dans le respect des dispositions légales, notamment de la loi de 1987.

Le handicap ne doit pas être un frein à l'emploi.

Si nécessaire et dans la mesure du possible, les postes de travail pourront être adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH.

À travail égal le salaire du travailleur handicapé ne saurait être inférieur à celui d'un salarié de même qualification.

Article 42

Mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé pour causes médicales

En vigueur étendu

Un salarié est déclaré physiquement inapte par le médecin du travail lorsque celui-ci constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste. En conséquence, l'inaptitude physique du salarié impose de chercher un emploi de reclassement au salarié, sauf avis exprès contraire du médecin du travail.

L'employeur d'un salarié physiquement inapte doit, avant de proposer un reclassement au salarié, consulter les délégués du personnel lorsqu'ils existent et ce, quelle que soit l'origine de son affection.

Lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié, l'employeur l'en informe par écrit. Il lui indique les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'emploi de reclassement proposé doit remplir plusieurs critères :

- être approprié aux capacités du salarié ;
- tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;
- être conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;
- être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article 43

Égalité professionnelle

En vigueur étendu

Après avoir examiné les rapports de branche comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima « hommes-femmes », par coefficients et établis des diagnostics sur la base de ces derniers et du panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (joint en annexe à la présente convention collective), les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que cet article s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :

- les articles L. 1132-1 à 3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et 2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et 4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à 10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les partenaires sociaux considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent article doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aussi aux entreprises de sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle.

Ils demandent aux entreprises de veiller particulièrement à :

- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les partenaires sociaux estiment que le présent article représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 43.1

Recrutement

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressé. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et l'observatoire des métiers établiront un document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre homme/femme pourrait être envisagé.

Article 43.2

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation professionnelle qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus de 1 an (1) dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisations pour les salariés cités ci-dessous :

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

(1) Les mots « plus d'un an » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6331-15 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 43.3

Déroulement de carrière et promotion

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée notamment sur les qualifications du salarié, qu'il soit à temps plein à temps partiel en fonction des critères professionnels pour les postes à pourvoir.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Article 43.4

Accès au temps partiel

En vigueur étendu

L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 43.5

Égalité salariale

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues

pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer à établir un rapport de branche comprenant des indicateurs permettant de constater les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par niveau de classification, avec les salaires moyens.

À l'aide de ce rapport, les partenaires sociaux engageront une négociation pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux étudieront notamment les moyens de réduire les écarts de rémunérations et des mesures visant à faciliter l'articulation des temps de vie, professionnel, familial et syndical.

(1) Article étendu sous réserve que la notion de travail de valeur égale soit entendue au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail, et du respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 44

Mutation entraînant changement de domicile

En vigueur étendu

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais de déménagement ainsi que les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge, vivant avec lui, pour se rendre à leur nouveau domicile. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Article 45

Salariés détachés à l'étranger

En vigueur étendu

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour, les garanties liées à la prévoyance du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux (les démarches administratives sont faites par l'employeur) comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 46

Salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises

En vigueur étendu

Les modalités pour les salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Article 47

Entreprises extérieures

En vigueur étendu

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 et R. 4511-1 du code du travail.

Chapitre XV Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation, d'épargne salariale et de compte épargne-temps

Article 48

Participation. – Intéressement. – Plan d'épargne. – Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Participation

Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation au niveau de l'entreprise.

Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation, ou de versement volontaire et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Compte épargne-temps

Une négociation sera engagée au niveau de la branche sur ce sujet.

Chapitre XVI Cessation du contrat de travail

Article 49

Durée du préavis à l'expiration de la période d'essai dans le cadre de la démission ou du licenciement et autorisation d'absence pour recherche d'emploi

En vigueur étendu

Ouvriers et employés

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à 2 mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement ou de démission, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. En cas de démission, un justificatif devra être fourni par le salarié pour prouver qu'il a effectivement trouvé un nouvel emploi. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Techniciens et agents de maîtrise

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à 2 mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salaire ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Cadres

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, fixée à 3 mois. En cas de démission, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée équivalente à 12 demi-journées par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris une fois sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du cadre. Le cadre ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour rechercher d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Article 50

Indemnités de licenciement

En vigueur étendu

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie d'une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.

Son montant s'établit comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année de service pour chacune des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année de service de 11 à 20 ans inclus ;
- 1 demi-mois pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne pourra pas être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1234-9, R. 1234-1 à R. 1234-4 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Article 51

Départ à la retraite

En vigueur étendu

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur en respectant le délai de préavis conventionnel prévu dans le cadre du licenciement avant la date de son départ.

Une indemnité de départ en retraite sera versée au salarié, répondant aux deux conditions suivantes :

- avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- prendre sa retraite à l'âge légal de départ à la retraite.

L'indemnité sera la suivante :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2,5 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

Article 52

Mise à la retraite

En vigueur étendu

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 69 ans devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

L'employeur est tenu de respecter le préavis légal prévu en cas de licenciement.

Le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 53

Rupture conventionnelle du contrat de travail

En vigueur étendu

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

À l'occasion de la rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Annexe

Article

En vigueur étendu

Annexe

Formation professionnelle :

- accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
- accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 + (étendu par arrêté du 24 février 2012, Journal officiel du 29 février 2012) ;
- accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 17 mai 2011, Journal officiel du 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (étendu par arrêté du 27 novembre 2011, Journal officiel du 3 janvier 2012) ;
- accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
- accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
- accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016 ;
- accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, Journal officiel du 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
- accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (étendu par arrêté du 10 février 2012, Journal officiel du 18 février 2012).

Contrat de génération :

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016).

Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (voir art. 43, égalité professionnelle).