

**Convention collective nationale de commerces de gros du  
23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29  
août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984  
étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.**

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1er (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 14 mai 1997 BO conventions collectives 2000-16 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais.

Numéro INSEE : 692.

Code APE : 57-03.

- Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion :

des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.

Numéro INSEE : 703-0

Code APE : 57-05.

- Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.

Code APE : 57-06.

- Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.

Numéro INSEE : 718-0

Code APE : 58-11.

- Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

Numéro INSEE : 732-2

Code APE : 58-04.

- Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

Numéro INSEE : 732-2

Code APE : 59-10.

- Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.

Numéro INSEE : 736-7

Code APE : 58-08.

- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.

Numéro INSEE : 735-0

Code APE : 59-08.

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile Numéro INSEE : 744-0

Code APE : 58-01.

- Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.

Numéro INSEE : 768-0

Code APE : 58-10.

- Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.

Numéro INSEE : 745-1

Code APE : 58-02.

- Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-11-3.

- Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-06.

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :

- Articles d'hygiène et ménagers en plastique.

Code APE : 58-09 partiel.

- Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.

Code APE : 58-12 partiel.

- Matières plastiques et demi-produits plastiques.

Code APE : 59-06 partiel.

Matériaux de construction plastiques.

Code APE : 59-08 partiel.

- Articles techniques en matières plastiques.

Code APE : 59-10 partiel.

- Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.

Code APE : 58-09.

- Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitre et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présent dans les rayons de droguerie.

Code APE : 58-09.

- Commerce et diffusion de la carte postale.

Code APE : 58-11 - 58-12 et divers

- Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées.

A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE.

Code APE : Sans.

Les numéros INSEE et les codes APE sont donnés à titre indicatif. Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Code NAF de rattachement : 52.6 H.

Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

## **Durée de la convention**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

## **Révision**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les 5 ans.

## **Dénonciation**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

La convention pourra être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis minimum de 3 mois.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur (1).

Les parties conviennent d'un délai de 1 mois pour engager les nouvelles négociations à la demande d'une des parties intéressées et d'un délai de 6 mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

(1) Article L. 132-8 du code du travail.

## **Convention, accords et avantages acquis**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

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

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

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

## **Adhésions ultérieures**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2261-3 du code du travail ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention.

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

## Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation commune à toutes les organisations. Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

### Composition de la commission

La commission nationale est composée de 2 collègues :

- un collègue salariés comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collègue employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros.

### Mise en œuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 7 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes (1).

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

## **Participation des délégués des organisations de salariés : aux réunions paritaires.**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnités de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

- nombre de délégués : 3 par grande centrale syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 km, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 km ;

- frais de déplacement : remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe ; indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 18 fois la valeur du minimum garanti ; indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demie la valeur du minimum garanti.

Si l'objet d'une réunion le nécessitait, il appartiendrait aux organisations concernées de déterminer de quelle façon et dans quelle limite il conviendrait de faciliter une participation plus importante.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement à leurs employés. Le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnités de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

– nombre de délégués : 3 par grande centrale syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 km, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 km ;

Frais de déplacement sur présentation des justificatifs

Remboursement des frais de déplacement :

- train : tarif 1re classe SNCF ;
- avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1re classe ;
- voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1re classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an et du justificatif du trajet Mappy ;
- parking (gare de départ)/ ticket de transport en commun : frais réels.

Indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 30 fois le minimum garanti.

Indemnité forfaitaire de repas : 7 fois le minimum garanti.

Si l'objet d'une réunion le nécessitait, il appartiendrait aux organisations concernées de déterminer de quelle façon et dans quelle limite il conviendrait de faciliter une participation plus importante.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement à leurs employés. Le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

Temps de préparation aux réunions paritaires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :

- # prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;
- # 5 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
- # limité à 2 représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par la CGI se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise

## **Extension**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## **Formalités de dépôt et publicité**

## **Article 10**

En vigueur étendu

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la DIRECCTE Ile-de-France (unité territoriale de Paris) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La diffusion de la convention collective aux délégués des entreprises sera effectuée conformément à l'article R. 2262-1 et suivants du code du travail.

## **Dispositions finales**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

## **Titre II : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés**

### **Principes du droit syndical et liberté d'opinion**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise traitée dans les titres III et IV, les salariés bénéficieront d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

### **Exercice du droit syndical**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

##### **a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical**

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales ou dans les organismes d'administration à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces autorisations d'absence, non imputables sur les congés payés, ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

##### **b) Section syndicale**

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales, qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un exemplaire devant être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise seront réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi.

#### c) Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clé. En outre, dans les entreprises de cinquante à 200 salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront d'un local des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Des facilités seront accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

#### d) Délégué syndical

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi.

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 2143-4 du code du travail sont remplies.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, si les conditions de désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne sont pas réunies, le délégué syndical central pourra avoir un suppléant. Le délégué syndical central titulaire pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 2143-5 du code du travail, l'entreprise comporte au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés et de moins de 2 000 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise, cumulant cette fonction avec celle de délégué syndical d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du code du travail pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, il sera fait application du crédit d'heures légal.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, l'absence entraînera une rupture du contrat de travail assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent. Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

# Négociation collective

## Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi (1).

(1) Articles L. 132-27 et suivants du code du travail.

## **Titre III : Délégués du personnel**

### **Election**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements dans les conditions prévues par la loi (1).

(1) Articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

### **Effectifs**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires (1).

(1) Articles L. 423-1 et suivants du code du travail.

### **Organisation des élections**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (1).

A défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats sera déposée à la direction au moins 1 semaine franche avant la date des élections.

(1) Articles L. 423-3 à L. 423-18 du code du travail.

# Panneaux d'affichage

## Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour l'affichage des communications, à savoir :

1. Avis du scrutin.
2. Listes électorales par collège.
3. Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possible.
4. Liste des candidats.
5. Procès-verbaux des opérations électorales.
6. Communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

## Bureau de vote

### Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 2 électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction ; lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

# Modalités de vote

## Article 20

En vigueur étendu

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Les règles de nullité des bulletins sont celles du droit commun électoral. En particulier, le panachage ainsi que l'inscription de tout signe distinctif rend le bulletin nul. La prise en compte des ratures sera faite selon les dispositions de l'article L. 2314-24 du code du travail.

Le vote par correspondance est organisé par l'employeur pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou dans le cadre du travail à temps partiel, soit en cas de maladie ou de congé. Il est entendu que l'employeur doit être informé de l'absence à la date d'envoi. Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure identique à celle utilisée par les électeurs votant sur place et ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins de vote et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par poste au président du bureau de vote. Les enveloppes seront remises à celui-ci non décachetées.

Dans les mêmes cas que pour le vote par correspondance, le vote par procuration peut être organisé par le protocole électoral qui en détermine les modalités.

## Règles de dépouillement

### Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus.

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

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

## **Heures de délégation**

### **Article 22**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi (1).

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement (2).

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un délégué quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les délégués du personnel préviennent de leur absence le plus tôt possible, et au moins 24 heures à l'avance, sauf urgence, afin que leur remplacement puisse être assuré. (1) Articles L. 424-1 et L. 424-3 du code du travail. (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

## **Local**

### **Article 23**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

## **Licenciement**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les conditions de licenciement des délégués du personnel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires (1).

(1) Articles L. 425-1 et suivants du code du travail et dispositions réglementaires afférentes.

## **Titre IV : Comités d'entreprise**

### **Champ d'application**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

### **Composition du comité**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires.

Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20 et 21 de la présente convention, étant spécifié que les règles légales pour la prise en compte des ratures se réfèrent en ce cas à l'article L. 2324-22 du code du travail.

### **Comités d'établissement et comité central d'entreprise (1)**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé sous réserve des seuils d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

(1) Articles L. 435-1 et suivants du code du travail.

# Attributions et pouvoirs

## Article 28 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (2).

Les modalités de mise en œuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- période et amplitude effective de modulation ;
- organisation des roulements et horaires décalés ;
- périodes et modalités des congés payés ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel. Dans toute la mesure du possible, les parties s'emploieront à ce que cette programmation s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, tire les enseignements des réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

La programmation retenue sera portée par écrit à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins quinze jours avant la date prévue pour la mise en application.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 132-27 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

(2) Articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

## Fonctionnement

### Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les procès-verbaux consignant les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

## **Commissions**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité d'entreprise peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et des membres du personnel. Ces derniers sont les experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus aux articles L. 2325-22, L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

## **Subvention au comité d'entreprise**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant, ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale plafonnée.

## **Accords antérieurs**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement et les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usage.

# Titre V : Contrat de travail

## Embauchage - Période d'essai

### Article 33

En vigueur étendu

1. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
2. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.
3. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à la durée légale de 151,67 heures par mois ou 35 heures hebdomadaires.
4. L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
  - 2 mois pour les employés et ouvriers ;
  - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
  - 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'entreprise (fermeture saisonnière), cette durée est complétée du temps correspondant à l'absence.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans indemnités.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, 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 ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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.

5. Des périodes d'essai plus longues pourront être fixées d'un commun accord pour certains emplois précisés dans les avenants concernant les différents secteurs professionnels.
6. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

# Modification au contrat de travail

## Article 34

En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion :

- de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;
- de 1 mois dans le cas d'un motif économique.

Ces délais commencent à courir à compter de la réception de la proposition écrite.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, sa formalisation par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

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

## Rupture du contrat de travail - Préavis

### Article 35

En vigueur étendu

1. En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque impliquera le paiement de l'indemnité compensatrice.

2. La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :

- de 1 mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- de 3 mois pour les cadres,

à compter du lendemain de la notification du congé.

3. Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci signera un document que lui fournira son employeur et où figureront, notamment, la date où le salarié a averti son employeur et la date à partir de laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

4. (Modifié par accord du 11 octobre 1973.) Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent également être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il sera tenu compte des usages locaux ou professionnels, sauf si la question est réglée par avenant professionnel.

5. En cas de congédiement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce préavis atteint 1 mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur 2 jours ouvrables avant la date de son départ, 8 jours avant si le préavis atteint 2 mois ; pour les cadres, ce délai sera porté à 15 jours.

## Remplacement

### Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Après 3 mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

## Indemnité de licenciement

## **Article 37**

En vigueur étendu

Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir de 1 an de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

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

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

## **Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Les mesures prises en cas de ralentissement de l'activité entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements, ou des modifications de structures de l'entreprise, sont définies par les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

Le plan de sauvegarde de l'emploi, lorsqu'il est prévu par les textes, devra notamment comporter les dispositions suivantes :

Les entreprises s'emploient en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, Pôle emploi et, éventuellement, les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter soit dans la profession, soit ailleurs. Les possibilités de reclassement dans la ou les entreprises concernées par les opérations en cause sont examinées en premier lieu.

A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages découlant de la convention collective en fonction de l'ancienneté.

Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai de 1 mois pour prendre sa décision.

En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne

une réduction de salaire d'au moins 10 %, ils percevront à la fin de la période durant laquelle le salaire antérieur leur est garanti et pendant les 4 mois suivants une indemnité temporaire dégressive égale :

- le premier mois à 80 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le deuxième mois à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le troisième mois à 40 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le quatrième mois à 20 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Un préavis de 2 mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de 3 mois.

Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.

Lorsqu'il apparaît que le remplacement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts Pôle emploi pour l'attribution d'indemnité de conversion du fonds national de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant 4 semaines, à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

## **Certificat de travail**

### **Article 39**

En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en mains propres, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés ;
- les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## **Appel sous les drapeaux - Périodes militaires**

## Article 40

En vigueur étendu

1. Supprimé.

2. Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

## Obligations militaires

### Article 40

En vigueur étendu

1. Supprimé.

2. Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

## Départ et mise à la retraite

### Article 41

En vigueur étendu

1. Le départ ou la mise à la retraite s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci.

2. Une allocation de départ en retraite est versée dans les conditions suivantes :

a) Montant :

- 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 derniers mois à temps plein.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

b) Si le salarié prend l'initiative de son départ en retraite, l'allocation correspondante lui est due s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Par dérogation à cette disposition générale, et pour tenir compte de la crise de l'emploi, l'allocation de retraite sera également versée en cas de retraite avec abattement.

3. Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale du licenciement.

## **Retraite complémentaire**

### **Article 42**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit à celles des avenants de la présente convention.

# **Titre VI : Durée du travail**

## **Durée légale**

### **Article 43**

En vigueur étendu

La durée légale du travail effectif est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 3121-10 du code du travail) visant les différentes catégories de salariés.

## **Durée du travail**

### **Article 44**

En vigueur étendu

#### 1. Durées du travail

##### 1.1 Durée quotidienne

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

Des circonstances imprévisibles et ponctuelles, peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au delà de 10 h. Pour ces cas, l'allongement des journées de travail jusqu'à 12 heures doit rester très exceptionnel et en tout état cause limité à 10 fois dans l'année.

##### 1.2 Répartition du temps de travail sur la semaine

Conformément à l'article L. 3122-47 du code du travail, le temps de travail peut, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

-soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an ;

-soit 5 jours et demi ;

-soit 5 jours ;

-soit 4 jours et demi ;

-soit 4 jours.

#### 2. Heures supplémentaires

##### 2.1 Contingent d'heures supplémentaires

Pour le secteur alimentaire, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 180 heures. Par ailleurs, ce secteur, afin de mieux maîtriser les contraintes liées au caractère périssable des produits et au service de proximité assuré de manière spécifique par

ses entreprises, pourra, à titre exceptionnel pour répondre à des événements imprévisibles, non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, dépasser de 10 % le contingent d'heures supplémentaires fixé, et ce toujours dans le respect des durées maximales de travail prévues par le présent accord.

Pour le secteur non alimentaire, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

## 2.2 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai d'un an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

## 3. Mesures d'assouplissement

Tant pour permettre une meilleure efficacité dans l'utilisation des heures travaillées que pour satisfaire l'aspiration des salariés à gérer au mieux leur temps disponible, les entreprises pourront mettre en œuvre les mesures d'assouplissement prévues ci-après.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

### 3.1 Modulation

#### 3.1.1 Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs, l'activité est également dépendante de fluctuations saisonnières.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

### 3.1.1 bis Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions définies dans le code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deça de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

### 3.1.2 Conditions de mise en œuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

### 3.1.3 Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur tout autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation est communiquée par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

### 3.1.4 Amplitude des variations d'horaires

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à 0 heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

### 3.1.5 Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel en début de période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

### 3.1.6 Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

### 3.1.7 Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

### 3.1.8 Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 2.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail et à l'article 1.8 du présent accord.

### 3.1.9 Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires, est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 1/10.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

### 3.1.10 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé conformément à l'article 2.1 nouveau pour les secteurs alimentaires.

Pour les secteurs non alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

### 3.1.11 Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation du fait d'un nombre d'heures effectuées supérieures au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

### 3.2 Horaires décalés-Travail par roulement-Travail par cycle

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des consommateurs, ainsi qu'aux aspirations des salariés. Si le service à la clientèle exige des heures d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travail pourra être organisé par horaires décalés ou par roulement.

La durée du travail peut être organisée sur une période au maximum de 12 semaines, l'organisation du temps de travail dans le cycle se répétant à l'identique entre chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont, conformément aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

Le cycle de travail peut être mis en place après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ou en leur absence après information des salariés.

### 3.3 Conventions de forfait annuelles

#### 3.3.1 Convention de forfait annuelle en heures

##### A Salariés concernés

Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

##### B Modalités

Le forfait annuel en heures est fixé à :

-1 750 heures pour les secteurs alimentaires ;

-1 730 heures pour les secteurs non-alimentaires en application des dispositions légales et réglementaires concernant le contingent d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

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.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu du fait de l'employeur, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Toute modification du forfait fait l'objet d'un avenant.

### 3.3.2 Convention de forfait annuelle en jours

#### A Salariés concernés

Salariés cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce sont les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auxquels ils sont affectés.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

#### B Modalités

Ces cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Le nombre de jours travaillés pour ces cadres est fixé à 214 jours par an.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Une note d'information mettant en œuvre une convention de forfait en jours doit également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de repos libérées par la réduction du temps de travail peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

### 3.4 Compte épargne-temps

#### 3.4.1 Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne temps (CET) qui est facultatif, dans les conditions du code du travail, cela pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises et les établissements peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord peut être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et, en leur absence, après information des salariés.

#### 3.4.2 Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne temps les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

#### 3.4.3-Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

#### 3.4.4 Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de la cinquième semaine ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an (1) ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés dans les conditions fixées par le du code du travail ;
- les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité ;
- le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

#### 3.4.5 Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de 2 mois. Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum.

#### 3.4.6 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnifiables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

#### 3.4.7 Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales salariales patronales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

#### 3.4.8 Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnifié au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

-son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois

-son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

#### 3.4.9 Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

### 3.5 Réduction du temps de travail sous forme de repos

#### 3.5.1 Principe

Les entreprises ou établissements peuvent également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après.

#### 3.5.2 Modalités de mise en œuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos doit être préalablement convertie en demi-journée ou journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, susceptible de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les modalités prévues au paragraphe 3.1.9 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur.

Pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

## 4. Repos

### 4.1 Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation et, à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

### 4.2 Repos hebdomadaire (2)

Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de deux par an.

Dans le secteur alimentaire, le repos hebdomadaire est de 1 jour et demi soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, plus 1 demi-journée dans la semaine ou 1 journée entière toutes les 2 semaines.

## 5. Horaires individualisés

Les entreprises pourront, sur demande expresse des salariés, pratiquer des horaires individualisés conformément à la loi. Dans ce cadre, le report d'heures d'une semaine à une autre ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Il en sera de même pour les aménagements d'horaires effectués à la demande générale du personnel d'un établissement, service ou partie de service, permettant un regroupement par roulement des réductions d'horaires sur une fin de semaine.

## 6. Travail à temps partiel

Le recours au temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, permettant aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois ou en matière d'organisation et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

### 6.1 Définition

Sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

### 6.2 Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de modifications de la répartition des horaires.

### 6.3 Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 de la durée du travail fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre part si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel est dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, celui-ci est modifié. Sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié, la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

### 6.4 Interruptions dans la journée de travail

Dans la mesure du possible, les horaires des salariés à temps partiel sont aménagés de manière à limiter les coupures d'activité au cours de leur journée de travail. Néanmoins, certains emplois à temps partiel de notre secteur de commerce répondent à des besoins de service dont le rythme n'est pas également réparti dans la journée. Ainsi certains emplois (par exemple télévente et téléprospection, mise en place, réparation ou entretien...) doivent pouvoir être exercés au cours de périodes déterminées par les besoins ou les moments de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fait appel à des emplois à temps partiel pour assurer des missions devant être exécutées à la fois le matin et en fin de journée, une durée minimale de travail de 3 heures travaillées consécutives par jour est garantie, sauf accord exprès de l'intéressé. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

Pour les autres emplois à temps partiel, la journée de travail ne comporte qu'une seule interruption d'activité ne pouvant excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

### 6.5 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les établissements proposeront en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande. (1) Point étendu à l'exclusion des termes : « le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an », comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2013, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-2 et L. 3131-1 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2013, art. 1er).

## **Jours fériés**

### **Article 45**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Tous les jours légalement fériés seront chômés et payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit 1 jour de congé compensatoire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant habituellement les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10% de leur taux horaire.

## **Travail du dimanche (1)**

### **Article 46**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Tout salarié travaillant habituellement le dimanche bénéficie d'une majoration de salaire égale à 10 % de son taux horaire.

Pour les autres salariés, le travail exceptionnel du dimanche, et dans la limite de 3 par an, donnera lieu à une majoration de salaire de 100 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires. En outre, 1 journée compensatoire de repos, de durée équivalente, sera donnée collectivement ou par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

Le travail du dimanche est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

## **Travail de nuit**

### **Article 47**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

1. Le travail de nuit est autorisé dans les conditions légales.
2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.
3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de roulage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.
4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à 1 fois 1/2 le taux horaire minimum garanti.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

## **Titre VII : Absences et congés**

### **Absences pour maladie ou accident**

#### **Article 48**

En vigueur étendu

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les 2 jours, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

##### 1. Période de protection.

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales. Pour les autres, ainsi que pour les cures prises en compte par la sécurité sociale, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- 3 mois pour le personnel ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80e ou 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

##### 2. Supprimé (par avenant n° 1 du 23/02/2012).

### **Priorité de réembauchage**

#### **Article 49**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

## **Absences fortuites**

### **Article 50**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence devra être justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Dans la mesure du possible, les intéressés devront prévenir par tout moyen adéquat dans les meilleurs délais de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail.

## **Congés payés**

### **Article 51**

En vigueur étendu

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail. (1)

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis les jours de congés exceptionnels ou supplémentaires inscrits à l'article 52, à l'exclusion de tous autres, qu'ils proviennent d'habitudes ou de conventions particulières et sauf dispositions qui pourront être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficierait le salarié avant leur mise en application.

Lorsque les conditions d'exploitation des entreprises le permettront, il sera fait droit à la demande d'un salarié de prendre en temps de congés supplémentaires l'équivalent de primes ou gratifications. Une telle mesure sera largement facilitée pour le personnel en fin de carrière. (1) Paragraphe de l'article 51 exclu de l'extension

comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2013, art. 1er).

## **Congés exceptionnels**

### **Article 52**

En vigueur étendu

Pour tout salarié, et sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- Décès du conjoint, du pacsé, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès de beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- Appel de préparation à la défense nationale : 1 jour ;
- déménagement (pour changement de domicile) : 1 jour ;
- naissance, adoption d'un enfant : 3 jours.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

## **Maladie**

### **Article 53**

En vigueur étendu

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

1. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;

- à compter du 1er jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas.

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

2. Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

A partir de 1 an d'ancienneté :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 1 année sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En outre, ils seront augmentés de 10 jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) dans la même limite de 90 jours.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

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

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

## **Maternité**

### **Article 54**

En vigueur étendu

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi (1).

1. Période précédant le congé de maternité.

A partir du 5e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

## 2. Règles concernant le paiement.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité.

Si, à la fin du congé de maternité, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 53.

## 3. Changement définitif d'emploi.

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifié selon certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à 1 an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant 1 mois.

(1) Article L. 122-26 du code du travail.

# **Garde d'un enfant malade**

## **Article 55**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Dans le cas où la présence de l'un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n'a pu trouver les moyens d'en faire assurer la garde, son absence sera considérée comme justifiée, sous réserve de la production d'un certificat médical.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

# **Travail au froid des femmes enceintes**

## **Article 56**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise, à température positive. Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

# **Titre VIII : Hygiène et sécurité**

## **Dispositions réglementaires**

### **Article 57**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT.

## **Formation des membres du CHSCT**

### **Article 57 bis**

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes, établies en application des articles L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-16 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

#### **1. Bénéficiaires**

Bénéficient de ces dispositions les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 jours de formation au total pour chacun.

#### **2. Nature de la formation**

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

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

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

#### **3. Conditions d'exercice du droit au stage de formation**

a) Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

b) Demande de stage de formation.

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

La demande de stage doit être présentée au moins 2 mois avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel.

Le congé est de droit, dans la limite globale de :

- établissements de moins de 120 salariés : 5 jours de formation au total sur 2 ans ;
- établissements de 120 salariés et plus : 5 jours de formation au total par an.

Dans les deux cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du CHSCT. L'effectif à prendre en considération est celui qui est constaté lors de la dernière élection professionnelle (CE ou DP) qui précède la désignation des membres du CHSCT.

Toutefois, l'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

#### 4. Organismes chargés d'assurer la formation

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

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

#### 5. Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3 b), 3ème alinéa.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

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

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de deuxième demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

c) Les dépenses correspondant au maintien de la rémunération des stagiaires et à la prise en charge des frais afférents à la formation peuvent être imputées sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

## **Formation des délégués du personnel**

### **Article 57 ter**

En vigueur étendu

Dans tous les cas où les délégués du personnel sont légalement investis des missions dévolues aux membres des CHSCT, les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

## **Matériel de protection**

### **Article 58**

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités ou commissions d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer, de manière collective, la sécurité des salariés. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des moyens de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les effets personnels des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides ou des locaux à basse température seront munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

## **Installations sanitaires**

### **Article 59**

En vigueur étendu

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires (hommes/femmes) et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

## **Réfectoires**

### **Article 60**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25.

# **Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi**

## **A. - Femmes et jeunes travailleurs**

### **Egalité de traitement**

#### **Article 61**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de sexe ou de nationalité.

Toutefois, les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant la durée du travail et les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs, ainsi que la rémunération des jeunes travailleurs.

### **Jeunes travailleurs**

#### **Article 62**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

1. Durée du travail. - Les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant le travail de nuit et la durée quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

2. Rémunération. - Les abattements de 10 % et 20 % prévus par la loi au-dessous de 18 ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

En outre, il est expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire d'un adulte.

## **B. - Formation professionnelle**

### **Formation professionnelle et apprentissage**

#### **Article 63**

En vigueur étendu

La formation professionnelle est notamment assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise des salariés.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

## **C. - Commission paritaire de l'emploi**

### **Commission paritaire nationale de l'emploi**

#### **Article 64**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant le même nombre total des organisations d'employeurs signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participeront à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 8.