

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

### ACTIVITES DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTILLÉES, BOISSONS RAFRAICHISSANTES SANS ALCOOL, ET DE BIÈRE

Avenant N°2 du 3 décembre 2012

#### PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont accompli un important travail de mise à jour de tous les accords de la Convention Collective Nationale du 24 mai 1988.

Ce travail a été effectué selon une logique de droit constant. Il en est résulté une demande d'extension ne portant que sur les nouveaux textes conventionnels. Il s'avère que les services du ministère se sont livrés à un nouveau contrôle de dispositions qui avaient initialement été étendues sans réserve, ni exclusion (cf. arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Un second travail a été effectué par les partenaires sociaux sur la base de ces réserves et exclusions.

Le présent avenant a pour objet d'adapter en conséquence les dispositions conventionnelles.

#### **Article 1 – Modification de l'article 2.1.2 « Exercice du droit syndical » (ancien article 6 de la Convention Collective Nationale)**

Les parties conviennent de modifier les sixième, neuvième et treizième alinéas de l'article 2.1.2 de la convention collective.

En conséquence l'article 2.1.2. est ainsi rédigé :

## **Article 2.1.2 Exercice du droit syndical**

Article 6 de la CCN

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur, et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982, 20 août 2008 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées à l'article L.2142-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du Code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de trois cents personnes à établissement unique, le représentant syndical au comité d'entreprise pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de onze à cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir, quand dans une entreprise d'au moins cinq cent salariés, le syndicat compte au comité d'entreprise, au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés, et au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du Code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise, ou de l'établissement .

D'autre part, chaque organisation syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical central dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical central est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour le délégué syndical central dans le cadre de son mandat.

Dans les entreprises d'au moins mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique de vingt heures prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2143-22 du code du travail et de l'article 2.3.1 ci-après, chaque organisation syndicale de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement

choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Dans les entreprises d'au moins mille salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10 alinéa 1 du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, d'une heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de mille salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.5.2 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.5.3 ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du Code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en-dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en-dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

## **Article 2 – Modification de l'article 2.1.4. « Congé de formation économique, sociale et syndicale » (ancien article 9 de la Convention Collective Nationale)**

Les parties conviennent de modifier le premier alinéa de l'article 2.1.4. de la convention collective.

En conséquence l'article 2.1.4. est ainsi rédigé :

### **Article 2.1.4 Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Article 9 de la CCN remplacé par avenant n°2 du 15 février 1994

Étendu par arrêté étendu par arrêté du 10 juin 1994, JO 24 juin 1994

Les pertes de salaire liées aux stages de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 du code du travail sont supportées par l'employeur à hauteur de 0,16 ‰ du montant des salaires payés.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède deux jours.

## **Article 3 – Modification de l'article 2.3.3. « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » (ancien article 28 de la Convention Collective Nationale)**

Les parties conviennent de modifier le septième alinéa de l'article 2.3.3.

En conséquence l'article 2.3.3. est ainsi rédigé :

**Article 2.3.3 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Article 28 de la CCN

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

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

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

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

Dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L.2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (cinq jours).

Dans les établissements occupant moins de trois cents salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de cinq jours dispensée par un organisme agréé choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société, pour un montant minimum correspondant au tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation pour les frais de transport et du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires pour les frais de séjour.

**Article 4 – Modification de l'article 2.4.5. « Validité des accords d'entreprise et d'établissement » (ancien article 4 de l'accord du 3 février 2006 sur le développement du dialogue social)**

Les parties conviennent de modifier le deuxième alinéa du point a « *Le décompte des voix* » de l'article 2.4.5.

En conséquence l'article 2.4.5. est ainsi rédigé :

**Article 2.4.5 Validité des accords d'entreprise et d'établissement**

Article 4 de l'accord du 3 février 2006 sur le développement du dialogue social

Etendu par arrêté du 19 octobre 2006, JO 28 octobre

Le principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

L'appréciation des 30 % des suffrages exprimés et de l'opposition majoritaire

a) Le décompte des voix

Le nombre de voix à prendre en compte est le total des voix valablement exprimées et recueillies par chaque liste et collège des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, celle des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix seront réparties à part égale entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue et portée à la connaissance des électeurs et de l'employeur.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles, le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

#### b) - Le niveau de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissements relevant du champ d'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

#### Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

#### L'exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non-signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la date de notification et dans les mêmes formes que celles prévues pour la notification des accords.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.



À défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

#### Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 du code du travail sont appliquées, la validité de la convention est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

À défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles R.2232-5 et D.2232-2 et suivants du Code du Travail.

#### Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en cinq exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

#### **Article 5 – Modification de l'article 2.4.6. « Négociation avec les représentants élus du personnel » (ancien article 5 de l'accord du 3 février 2006 sur le développement du dialogue social)**

Les parties conviennent de modifier le deuxième alinéa du point « *Thèmes ouverts à la négociation* » ainsi que l'alinéa unique du paragraphe « *Composition* » de l'article 2.4.6.

En conséquence l'article 2.4.6. est ainsi rédigé :

**Article 2.4.6 Négociation avec les représentants élus du personnel**

Article 5 de l'accord du 3 février 2006 sur le développement du dialogue social

Etendu par arrêté du 19 octobre 2006, JO 28 octobre

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

**Thèmes ouverts à la négociation**

Les représentants élus du personnel auront la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical. Les accords collectifs pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils seront élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la présente Convention Collective Nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'Article 43 de la loi du 4 mai 2004.

**Moyens accordés aux élus du personnel**

Le temps passé (temps de trajet inclus) aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au minimum 2) seront prises en charges par l'entreprise. Il sera remis aux négociateurs au moins huit jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

### Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 2325-18, alinéa 1 du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de branche prévue au paragraphe ci-dessous. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

### La commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation de branche «CPNVB», conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ses membres bénéficieront des moyens et modalités définis à l'article 9.4 de la présente convention.

- **Composition**

La CPNVB est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires.

- **Mission**

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

À cet effet, elle s'assure d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation notamment dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul effet.

- **Organisation**

- a) La présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est d'un an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale signataire.

- b) Le secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour mission :

- d'adresser les convocations pour les réunions ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

- **Fonctionnement**

La commission sera convoquée lorsque des accords seront adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les dix jours.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

**Article 6 – Modification de l'article 2.4.7. « Négociation avec un salarié mandaté » (ancien article 6 de l'accord du 3 février 2006 sur le développement du dialogue social)**

Les parties conviennent de modifier le deuxième alinéa du point « *Thèmes ouverts à la négociation* » de l'article 2.4.7.

En conséquence l'article 2.4.7. est ainsi rédigé :

**Article 2.4.7 Négociation avec un salarié mandaté**

Article 6 de l'accord du 3 février 2006 sur le développement du dialogue social

Etendu par arrêté du 19 octobre 2006, JO 28 octobre

Conformément aux articles L.2232-25 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute entreprise pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établi conformément à la loi constate l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informe simultanément les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, de sa décision d'engager dans les quinze jours des négociations, par lettre recommandée avec accusée de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

**Thèmes ouverts à la négociation**

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même nature juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

### Exercice du mandat

Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié dans une entreprise.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du travail par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec accusé de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, selon les modalités prévues aux deux premiers paragraphes du présent article.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord,
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Le mandant peut également prendre fin de manière prématurée, à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

### Moyens accordés aux salariés mandatés

Le temps (y inclus temps de trajet) passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux établis à l'article 2.4.6. ci-dessus pour les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux stipulations du présent article, bénéficient de la protection prévue à l'article L.2411-4 du code du travail.

Les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation économique, sociale ou syndicale prise en charge dans les conditions précisées dans les articles L. 2145-2 et suivants du code du travail et si nécessaire, complétées par le plan de formation de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise sur présentation d'un mandat de signature ou par un procès-verbal de désaccord.

#### Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la consultation des salariés, l'employeur devra favoriser l'organisation d'une réunion d'information leur permettant de connaître l'objet de l'accord et son contenu.

#### **Article 7 – Modification de l'article 2.5.3. « Les moyens matériels » (ancienne section 2 du Chapitre 1er de l'accord du 19 juin 2008 sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel)**

Les parties conviennent de retirer le terme « représentatives » du premier alinéa du paragraphe a) et du premier alinéa du c. de l'article 2.5.3.

En conséquence l'article 2.5.3. est ainsi rédigé :

#### **Article 2.5.3 Les moyens matériels**

Section 2 du Chapitre 1er de l'accord du 19 juin 2008 sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel

Étendue par arrêté du 11 février 2009, JO 20 février

#### Le local et le matériel

##### **(a)**

Un local sera mis à disposition des organisations syndicales dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de

type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/Intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée d'un téléphone et d'un fax. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise. Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

**(b)**

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/Intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu qu'au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

**(c)**

L'accès et l'usage de leur local respectif par les représentants élus du personnel et les organisations syndicales se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.



**Article 8 – Modification de l'article 3.6. « Indemnité de licenciement (non cadres) » (ancien article 36 de la CCN section 2 du Chapitre 1er de l'accord du 19 juin 2008 sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 3.6. « *Indemnité de licenciement (non cadres)* ».

En conséquence l'article 3.6. est ainsi rédigé :

**Article 3.6 Indemnité de licenciement (non cadres)**

Article 36 de la CCN,

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser la plus favorable de l'indemnité conventionnelle ou de l'indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond,...). Il n'est pas possible de croiser les règles. Ainsi par exemple, la condition d'ancienneté d'un an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié de moins de soixante-cinq ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de un à dix ans d'ancienneté : deux dixièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de onze à vingt ans d'ancienneté : trois dixièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de vingt ans d'ancienneté : quatre dixièmes de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou trente-six mois en cas de déclasséement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de neuf douzième de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-sept ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de vingt pour cent.

En cas de licenciement d'un salarié de soixante-cinq ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

#### b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant un an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5<sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15<sup>ème</sup> au-delà de 10 ans d'ancienneté:

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse :

1<sup>o</sup> soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement  
2<sup>o</sup> soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, ainsi que R. 1234-9 et suivants du Code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective	Disposition la plus favorable
De 1 à 2 ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté	0	La loi
De 2 à 10 ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté	2/10 <sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté (= 1/5 <sup>ème</sup> )	<p>Les deux sont équivalentes. La CCN peut être plus favorable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, puisque l'assiette de calcul de l'indemnité est constituée des 36 mois précédents le déclassement contre les 12 ou 3 derniers mois pour la loi.</li> <li>- lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20%)</li> </ul>
De 11 à 20 ans	<p>1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15<sup>ème</sup> par année au-delà de 10 ans</p> <p>soit 1/3<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans</p> <p>Ex.</p> <p>20 ans d'ancienneté :</p> <p><math>(1/5 \times 10) + (1/3 \times 10) = 5,33</math> mois</p>	<p>3/10<sup>ème</sup> par année entière d'ancienneté</p> <p>Ex.</p> <p>20 ans d'ancienneté :</p> <p><math>(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) = 5</math></p> <p>Le salarié est âgé entre 50 et 57 ans :</p> <p><math>(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) + ((1/5 \times 10) + (3/10 \times 10)) \times 20\% = 6</math> mois</p>	<p>La loi est plus favorable sauf dans deux cas qui méritent vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, (cf. assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle)</li> <li>- lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20%)</li> </ul>

Ancienneté	Loi	Convention collective	Disposition la plus favorable
Au-delà de 20 ans	<p>1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15<sup>ème</sup> par année au-delà de 10 ans</p> <p>soit 1/3<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans</p> <p>Ex.</p> <p>30 ans d'ancienneté :</p> <p><math>(1/5 \times 10) + (1/3 \times 20) = 8,67</math> mois</p>	<p>4/10<sup>ème</sup> par année entière d'ancienneté</p> <p>Ex.</p> <p>30 ans d'ancienneté :</p> <p><math>(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) + (4/10 \times 10) = 9</math> mois</p> <p>Le salarié a entre 50 et 57 ans (majoration de 20 %) :10,8 mois</p>	<p>La convention collective est la plus favorable, sauf lorsque la loi conduit à dépasser le plafond de 9/12<sup>ème</sup> de la rémunération annuelle.</p> <p>Nb : il faut tenir compte de l'assiette de calcul en cas de déclassement et de la majoration de 20 % dont bénéficient les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans</p>

**Article 9 – Modification de l'article 3.7. « Priorité de réembauchage» (ancien article 37 de la CCN remplacé par avenant n°2 du 15 février 1994 )**

Les parties conviennent de modifier la rédaction du premier alinéa de l'article 3.7. « **Priorité de réembauchage** », afin de substituer à la convention de reclassement personnalisée la référence celle relative au contrat de sécurisation professionnelle.

En conséquence l'article 3.7. est ainsi rédigé :

**Article 3.7      Priorité de réembauchage**

Article 37 de la CCN, remplacé par avenant n°2 du 15 février 1994

Etendu par arrêté du 10 juin 1994, JO 24 juin 1994

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail et au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de dix-huit mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à compter de la fin du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauchage et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits conventionnels se fera en tenant compte du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

**Article 10 – Modification de l'article 3.8. « Départ ou mise à la retraite » (ancien article 38 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction du premier alinéa du point a. « *Un départ à l'initiative du salarié* » de l'article 3.8. « *Départ ou mise à la retraite* » et le point b. « *Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise* ».

En conséquence l'article 3.8. est ainsi rédigé :

**Article 3.8 Départ ou mise à la retraite**

Article 38 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989

Etendu par arr. 3 octobre 1989, JO 11 octobre

**a - Un départ à l'initiative du salarié**

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4. de la présente convention, à l'exception des cadres pour lesquels il faut se référer au délai de préavis prévu aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du Code du travail, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

#### b - Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du Code du travail.

#### **Article 11 – Modification de l'article 3.10. « Maternité et congé parental » (ancien article 40 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction des cinquième, sixième, huitième, neuvième alinéas et des points « *congé d'adoption* » et « *congé parental d'éducation* » de l'article 3.10 Maternité et congé parental.

En conséquence l'article 3.10. est ainsi rédigé :

#### **Article 3.10 Maternité et congé parental**

Article 40 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989

Etendu par arrêté du 3 octobre 1989, JO 11 octobre 1989

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce, pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.



Le changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Pour un premier ou second enfant, la femme enceinte peut suspendre son contrat de travail six semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à dix semaines après celui-ci, soit en tout seize semaines.

En cas d'état pathologique reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à quatorze semaines après celui-ci, quel que soit le nombre d'enfants déjà nés.

Lorsque des naissances multiples sont prévues la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de deux enfants ou si la salariée a mis au monde deux enfants nés viables, le congé de maternité sera de huit semaines avant l'accouchement et de dix-huit semaines après celui-ci (vingt-six semaines en tout).

#### Indemnisation du congé maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant toute la période

légale, seize semaines pour les deux premiers enfants, vingt-six semaines à partir du troisième enfant.

### Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit peut être réparti entre les deux parents dans les conditions posées à l'article L. 1225-40 du Code du travail.

### Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

**Article 12 – Modification de l'article 3.15.4. « Plan de sauvegarde de l'emploi» (Article 3 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)**

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15. 4 « *Plan de sauvegarde de l'emploi* », afin de substituer à la référence à la convention de reclassement personnalisée celle au contrat de sécurisation professionnelle à celle

En conséquence l'article 3.15.4 est ainsi rédigé :

**Article 3.15.4 Plan de sauvegarde de l'emploi**

Article 3 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994

Etendu par arrêté du 10 juin 1994, JO 24 juin 1994

La direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 3.15.3. ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations, etc. ;

- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.P.E.C. et le Pôle emploi ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- congé de reclassement et contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus.

Une attention particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les parties concernées rechercheront les solutions les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La direction mettra à l'étude (dans les délais prévus à l'article 3.15.5. ci-dessous) les suggestions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et leur donnera une réponse motivée.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi au cours de l'année qui suit la notification des licenciements.

**Article 13 – Modification de l'article 3.15.6. « Projet de moins de dix licenciements» (Article 5 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994 )**

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15. 6 « *Projet de moins de dix licenciements*», afin de substituer à la référence à la convention de reclassement personnalisée celle au contrat de sécurisation professionnelle à celle

En conséquence l'article 3.15.6 est ainsi rédigé :

**Article 3.15.6 Projet de moins de dix licenciements**

Article 5 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994

Etendu par arrêté du 10 juin 1994, JO 24 juin 1994

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés, dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail ;
- un délai de sept jours (porté à quinze en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à aux articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ;

- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4.

Lorsqu'une entreprise assujettie à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés.

**Article 14 – Modification de l'article 3.15.7. « Commission paritaire de l'emploi » (ancien article 6 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 3.15.7 « *Commission paritaire de l'emploi* » afin de supprimer la mention des « conventions de conversion ».

En conséquence l'article 3.15.7 est ainsi rédigé :

Article 3.15.7 Commission paritaire de l'emploi

Article 6 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant no 2 du 15 février  
1994

Etendu par arrêté du 10 juin 1994, JO 24 juin 1994

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales signataires.

La commission nationale se réunira sur demande de l'une ou l'autre partie, une fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement.

La commission nationale paritaire a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de dix salariés appartenant au même établissement, la commission paritaire de l'emploi sera informée par la direction sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie.

La commission nationale paritaire de l'emploi sera tenue informée chaque année de la situation de l'emploi et son évolution.

**Article 15 – Modification de l'article 3.15.10. « Conventions de conversion et autres garanties » (ancien article 9 de l'annexe I Problèmes généraux d'emploi remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)**

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.10 « *Convention de conversion* ».

En conséquence l'article 3.15.10 s'intitule désormais « *contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties* ».

L'article 3.15.10 est ainsi rédigé :

**Article 3.15.10 Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties**

Dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus ainsi que dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de mille salariés au sens où l'entendent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement conformément aux dispositions des articles L. 1233-71 et suivants du code du travail.

Dans les autres entreprises ou établissement, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation, conformément aux dispositions des articles L.1233-65 et suivants du code du travail.

**Article 16 – Modification de l'article 4.1. « Apprentissage » (ancien article 43 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 4.1. « *Apprentissage* ».

En conséquence l'article 4.1. est ainsi rédigé :



## **Article 4.1 Apprentissage**

Article 43 de la CCN,

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

L'apprentissage est régi par les dispositions des articles L.6211-1 et suivants du code du travail.

### Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions de l'article L. 6231-2 et suivants, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage. Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L.6222-3 et suivants du code du travail.

### Durée et conditions du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions de l'article L. 6222-11, entre un et trois ans ; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L.6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes, sous réserve d'être âgé de seize

ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du Code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

### Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et en entreprise.

### Formation pratique de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

### Le salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentages du S.M.I.C.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- 15 % du S.M.I.C. pendant le premier semestre d'exécution du contrat ;
- 25 % du S.M.I.C. (deuxième semestre) ;
- 35 % du S.M.I.C. (troisième semestre) ;
- 45 % du S.M.I.C. (quatrième semestre) ;
- 60 % du S.M.I.C. (cinquième semestre) ;
- 100 % du S.M.I.C. (sixième semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- plus 10 points à partir de dix-huit ans ;
- plus 20 points à partir de vingt et un ans ;
- plus 30 points à partir de vingt-trois ans,

sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage obtenu à plus de 100 % du S.M.I.C.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser aux apprentis le montant la plus élevée de la rémunération légale ou conventionnelle.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du Code du travail

1° Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

2° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

3° Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		Loi	Convention collective (CCN)	Disposition la plus favorable
Jusqu'à 17 ans	1 <sup>ère</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	25%	15%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		25%	Dispositions identiques
	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	37%	35%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		45%	CCN
	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	53%	60%	CCN
		2 <sup>ème</sup> semestre		100%	CCN
De 18 à 20 ans	1 <sup>ère</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	41%	25%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		35%	Loi
	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	49%	45%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		55%	CCN
	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	65%	70%	CCN
		2 <sup>ème</sup> semestre		100%	CCN
De 21 à 22 ans	1 <sup>ère</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	53%	35%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		45%	Loi
	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	61%	55%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		65%	CCN
	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	78%	80%	CCN
		2 <sup>ème</sup> semestre		100%	CCN
A partir de 23 ans	1 <sup>ère</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	53%	45%	Loi
		2 <sup>ème</sup> semestre		55%	CCN
	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	61%	65%	CCN
		2 <sup>ème</sup> semestre		75%	CCN
	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> semestre	78%	90%	CCN
		2 <sup>ème</sup> semestre		100%	CCN

**Article 17 – Modification de l'article 4.2.2. « Définitions » (ancien article 1<sup>er</sup> de la section 1<sup>ère</sup> de l'accord du 14 février 2005)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction du point 11 de l'article 4.2.2. « *Définitions* ».

En conséquence l'article 4.2.2. est ainsi rédigé :

**Article 4.2.2. Définitions**

Article 1<sup>er</sup> de la section 1<sup>ère</sup> de l'accord du 14 février 2005 ;

Etendu par arrêté du 27 janvier 2006, JO 9 février

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

- 1 - Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
- 2 - Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
- 3 - Les actions d'adaptation et de développement des compétences
  - Les actions d'adaptation des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi;
  - Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi

4 - Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5 - Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6 - Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7 - Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8 - Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du Code de la santé publique.

9 - Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10 - Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

11 - Les actions permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du Code du travail.

12 - Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

**Article 18 – Modification de l'article 4.2.3. « La validation des Acquis de l'Expérience » (ancien article 2 de la section 1<sup>ère</sup> de l'accord du 14 février 2005)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 4.2.3. « *La Validation des Acquis de l'Expérience* ».

En conséquence l'article 4.2.3. est ainsi rédigé :

**Article 4.2.3. La Validation des Acquis de l'Expérience**

Article 2 de la section 1<sup>ère</sup> de l'accord du 14 février 2005 ;

Etendu par arrêté du 27 janvier 2006, JO 9 février

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la Branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L.335-6 du Code de l'éducation,
- d'un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.



Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de trois jours rémunérés dans le cadre de la préparation de leur examen, de leur entretien ou de leur dossier.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux Certificats de Qualification Professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du Code du travail, les dépenses devront couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Ces différentes dépenses devront s'analyser comme des dépenses de formation. Les entreprises s'acquitteront directement du paiement des frais afférents. Les sommes seront imputées sur les obligations de l'employeur au titre du plan de formation.

**Article 19 – Modification de l'article 4.2.40. « L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications » (ancien article 39 de la section 12 de l'accord du 14 février 2005)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction du deuxième alinéa de l'article 4.2.40. « L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ».

En conséquence l'article 4.2.40. est ainsi rédigé :

**Article 4.2.40 L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications**

Article 39 de la section 12 de l'accord du 14 février 2005 ;

Etendu par arrêté du 27 janvier 2006, JO 9 février

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) sera situé au niveau interbranches. L'accord interbranches sera annexé au présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions :

- de 0,5 % versées par les entreprises d'au moins 10 salariés et
- de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés,

versés à l'OPCA désigné à l'article 4.2.41 ci-après et dans les conditions de l'article 3-7 de l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ANIA ; ainsi que sur les dépenses effectuées au titre du plan de formation.

**Article 20 – Modification de l'article 5.5. « Rémunération annuelle brute garantie» (ancien article 48 bis de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction du troisième alinéa de l'article 5.5. « Rémunération annuelle brute garantie».

En conséquence l'article 5.5. est ainsi rédigé :

**Article 5.5 Rémunération annuelle brute garantie**

Article 48 bis de la CCN

Avenant N°1 du 5 octobre 2010 – Etendu par arrêté d u 31 mai 2012, JO 6 juin 2012

Les parties conviennent de substituer à la référence à la durée hebdomadaire de travail de 39 heures, la durée hebdomadaire de 35 heures et à la durée mensuelle de travail de 169 heures, la durée mensuelle de 151,67 heures.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention garantiront une rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Ce salaire est égal à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel défini à l'annexe Classification de la branche à sa dernière valeur de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, emportant, le cas échéant, proratisation de cette garantie.

Cette garantie ne s'appliquera pas aux VRP multcartes.

Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit trente-cinq heures ou cent cinquante et une heures soixante-sept par mois. Elle sera adaptée proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée.

### **Article 21 – Modification de l'article 7.1. « Durée des congés payés» (ancien article 61 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 7.1. « *Durée des congés payés*».

En conséquence l'article 7.1. est ainsi rédigé :

#### **Article 7.1 Durée des congés payés**

Article 61 de la CCN

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

L'ensemble du personnel bénéficiera de cinq semaines de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour une année complète de temps de présence au travail (soit quarante-huit semaines).

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les jours de maladie ;
- les périodes de chômage total au-delà de deux quatorzaine ;
- les périodes de grève ;
- et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

**Article 22 – Modification de l'article 7.7. « Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)» (ancien article 67 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 7.7. « *Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)*».

En conséquence l'article 7.7. est ainsi rédigé :

**Article 7.7 Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)**

Article 67 de la CCN

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne seront pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :

- mariage du salarié : cinq jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : un jour ;

- décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge (au sens fiscal du terme) : trois jours ;
- deux jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- décès d'un enfant, non à charge, du salarié : deux jours ;
- décès des parents du salarié : deux jours ;
- décès des beaux-parents du salarié, des grands-parents du salarié : un jour ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : un jour ;
- présélection militaire, indemnisation du temps réellement passé au stage dans la limite de : trois jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours.

Ces autorisations d'absence doivent être prises à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées pour être, par exemple, ajoutées aux congés payés.

**Article 23 – Modification de l'article 7.8. « Congés et absences autorisées non rémunérés» (ancien article 68 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 7.8. « *Congés et absences autorisées non rémunérés* ».

En conséquence l'article 7.8. est ainsi rédigé :

**Article 7.8 Congés et absences autorisées non rémunérés**

Article 68 de la CCN

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise pourra bénéficier de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soigner son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas quinze jours par année civile.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an bénéficient du congé pour enfant malade dans les conditions prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail.

#### **Article 24 – Modification de l'article 8.2. « Travailleurs handicapés» (ancien article 70 de la CCN)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 8.2. « *Travailleurs handicapés* ».

En conséquence l'article 8.2. est ainsi rédigé :

#### **Article 8.2 Travailleurs handicapés**

Article 70 de la CCN

Etendu par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988

Les entreprises devront rechercher dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 les accords et moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés, qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues à l'article L. 5211-1, L. 5213-10 et R. 5213-7 du code du travail.

**Article 25 – Modification de l'article 11.10. « Indemnité de licenciement – Cadres » (ancien article 9 de l'annexe I Personnel d'encadrement de la CC, modifié par avenant n° 3 du 15 mars 1996)**

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 11.10. « *Indemnité de licenciement – Cadres* ».

En conséquence l'article 11.10. est ainsi rédigé :

**Article 11.10 Indemnité de licenciement – Cadres**

Article 9 de l'annexe I Personnel d'encadrement de la CC, modifié par avenant n° 3 du 15 mars 1996,  
Etendu par arrêté du 29 août 1996, JO 7 septembre 1996

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser la plus favorable de l'indemnité conventionnelle ou de l'indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond,...). Il n'est pas possible de croiser les règles. Ainsi par exemple, la condition d'ancienneté d'un an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un cadre de moins de soixante-cinq ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de un à cinq ans : deux dixièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de six à dix ans d'ancienneté : trois dixièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de onze à vingt ans d'ancienneté : quatre dixièmes de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de vingt ans d'ancienneté : cinq dixièmes de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de douze douzièmes de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins quarante-cinq ans et au plus de cinquante ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 p. 100.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de cinquante ans et de moins de cinquante-sept ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 p. 100.

En cas de licenciement d'un cadre de soixante-cinq ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.



b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant un an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5<sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15<sup>ème</sup> au-delà de 10 ans d'ancienneté:

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse :

1<sup>er</sup> soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement

2<sup>e</sup> soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, ainsi que R. 1234-9 et suivants du Code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective	Disposition la plus favorable
De un à deux ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 5 ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté	2/10 <sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté (= 1/5 <sup>ème</sup> )	Les deux sont équivalentes.  La CCN est plus favorable :  - en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, puisque l'assiette de calcul de l'indemnité est constituée des 36 mois précédents le déclassement contre les 12 ou 3 derniers mois pour la loi.  - lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 et de moins de 50 ans (majoration de 10%)  - lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 25%)
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté	3/10 <sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté	La convention collective est plus favorable. sauf si l'assiette de calcul légale abouti à un résultat plus avantageux
De 11 à 20 ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 <sup>ème</sup> par année au-delà de 10 ans  soit 1/3 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans  Ex.  20 ans d'ancienneté :  (1/5 x 10) + (1/3 x 10) = 5,33 mois	4/10 <sup>ème</sup> par année entière d'ancienneté  Ex.  20 ans d'ancienneté :  (1/5 x 5) + (3/10 x 5) + (4/10 x 10) = 6,5	La convention collective est plus favorable dans la quasi-totalité des cas, sauf si l'assiette de calcul légale abouti à un résultat plus avantageux

Ancienneté	Loi	Convention collective	Disposition la plus favorable
<p>Au-delà de 20 ans</p>	<p>1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15<sup>ème</sup> par année au-delà de 10 ans</p> <p>soit 1/3<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans</p> <p>Ex.</p> <p>30 ans d'ancienneté :</p> <p><math>(1/5 \times 10) + (1/3 \times 20) = 8,67</math> mois</p>	<p>5/10<sup>ème</sup> par année entière d'ancienneté</p> <p>Ex.</p> <p>30 ans d'ancienneté :</p> <p><math>(1/5 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) + (5/10 \times 10) = 11,5</math> mois</p>	<p>La convention collective est plus favorable dans la quasi-totalité des cas, sauf si :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'assiette de calcul légale abouti à un résultat plus avantageux</li> <li>- la loi permet de dépasser le plafond conventionnel de 12/12<sup>ème</sup> de la rémunération annuelle</li> </ul>

### **Article 26 – Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace les articles précités de la convention collective.

Il sera notifié aux organisations syndicales représentatives, signataires et non-signataires et en l'absence d'un droit d'opposition légal, sera applicable le lendemain de son extension.

### **Article 27 – Dépôt et extension**

Les parties s'engagent à demander en commun au ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai d'opposition de quinze jours prévu par la loi.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du Code du travail.