

Convention collective Cartonnage (IDCC 0489) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1er janvier 2022.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635973. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/cartonnage-0489>.

Sommaire

1. Titre Ier Gestion de la convention collective
2. Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel
3. Titre III Conclusion et modification du contrat de travail
4. Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires
5. Titre V Congés
6. Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail
7. Texte de mise à jour : Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1er janvier 2022.

Titre Ier Gestion de la convention collective

Chapitre Ier Clauses statutaires

Article 1er — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Cartonnage et articles de papeterie (ex-fédération française du cartonnage et des articles de papeterie) et les organisations syndicales signataires, dans l'intention d'établir des rapports de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession et ainsi d'harmoniser les règles générales du travail dans les entreprises de la branche, arrêtent la convention ci-après qu'ils s'engagent à faire respecter par leurs adhérents.

Les dispositions de la présente convention collective sont le fruit d'accords historiques entre les partenaires sociaux de la branche qui sont attachés à leur application.

Article 2 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La présente convention conclue en application du livre II, partie II, du code du travail est applicable à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Elle ne fait pas obstacle aux droits spécifiques de certaines régions administratives et/ ou aux usages locaux.

Elle règle les conditions générales des rapports entre employeurs et salariés, exerçant leur activité dans les entreprises de fabrication de cartonnages et des fabriques d'articles de papeterie entrant dans son champ d'application.

La convention collective est applicable au personnel qui travaille non seulement dans les usines proprement dites, mais également dans les sièges sociaux, administratifs ou commerciaux, dépôts et autres établissements dépendant des entreprises concernées.

Cette convention s'applique aux salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la nomenclature d'activité français (NAF rev. 2) en vigueur depuis le 1er janvier 2008 et qui est la suivante :

17.21A. – Fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé.

17.21B. – Fabrication de cartonnages (boîtes, emballages, cartonnages pliants), cartonnages de bureau ou de présentation, boîtes pâtisseries, emballages alimentaires, etc., en carton (ou en carton contrecollé ou paraffiné).

17.22Z. – Fabrication de vaisselle en carton.

17.23Z. – Fabrication d'articles de papeterie :

– fabrication d'enveloppes et de cartes-lettres ;

– fabrication d'articles de papeterie à usage scolaire et commercial (cahiers, classeurs, registres, livres comptables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l'information imprimée n'est pas la finalité principale ;

– fabrication de boîtes, de pochettes et de présentations similaires renfermant un assortiment d'articles de correspondance ;

– fabrication d'enveloppes et de pochettes postales.

58.19Z. – Édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendriers d'art).

17.29Z :

Fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bobines et canettes en carton ;

Fabrication d'articles moulés ou pressés en pâte à papier.

18.12Z :

Fabrication et cartonnage pour la photo et l'échantillonnage ;
Fabrication de cartonnage de bureau, magasin, classement ;
Fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;
Façonnés comptables et de bureau divers.

22.29B. – Fabrication de fournitures de bureau et fournitures scolaires en matières plastiques.

Cette dernière activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la plasturgie qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

- l'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou il appliquait à la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 27 mars 1996 ;
- les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

Article 3 — Durée de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

3.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Dénonciation

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. Dans ce cas, elle restera en vigueur pendant la durée de 1 an courant à compter de l'expiration du délai de préavis, à moins qu'une nouvelle convention ait été conclue entre-temps.

Pour être valable, toute dénonciation doit obligatoirement être faite par lettre recommandée avec avis de réception et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

3.3. Révision

Une procédure de révision de la présente convention collective pourra être engagée dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

La partie qui demande la révision doit accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les négociations puissent commencer dans les 15 jours au maximum suivant la réception de la lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la convention révisée, signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Article 4 — Dépôt aux prud'hommes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le code du travail.

Article 5 — Adhésion à la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention, avenants et annexes, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 — Affichages et communications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 6.1 — Convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

L'employeur est tenu d'informer les salariés sur les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, notamment au moment de l'embauche.

Le salarié doit pouvoir consulter un exemplaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Un avis doit être affiché sur le lieu de travail, indiquant l'existence de la convention et précisant où et dans quelles conditions elle peut être consultée.

Dans les entreprises qui en sont pourvues, l'employeur mettra à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention collective sur l'intranet de l'entreprise.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes et/ou le lien internet permettant de consulter ce texte avec accord des parties.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par tous moyens.

Article 6.2 — Règlement intérieur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus, un règlement intérieur répondant aux dispositions légales, ainsi que les notes de service et autres annexes s'y rapportant, doivent être affichés sur les panneaux réservés à cet effet.

Après consultation pour avis des représentants du personnel, le règlement fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Article 6.3 — Autres affichages obligatoires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

L'employeur est notamment tenu d'afficher, dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs :

- les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- les coordonnées des services de secours d'urgence ;
- les consignes en cas d'incendie ;
- les coordonnées de l'inspection du travail territorialement compétente ainsi que les noms et coordonnées de l'inspecteur du travail compétent ;
- l'horaire collectif, les heures et durées de repos ;
- les informations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation

Article 7 — Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 7.1 — Rôle de la CPPNIC

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La CPPNIC a vocation à :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale ; ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie de la durée du travail, du travail à temps partiel et intermittent et des congés, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords, anonymisés, devront être transmis, par l'un quelconque des signataires, à la CPPNIC à l'une des adresses suivantes :

- en version informatique : cppni.cartonnage@cap-fede.fr ;
- en version papier : CAP, 4-6, rue de Borromée, 75015 Paris ;
- exercer un rôle d'interprétation de la convention collective et/ou de conciliation à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une juridiction ;
- planifier les négociations de la branche au cours de l'année.

La CPPNIC pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7.2 — Composition et indemnisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le nombre de salariés qui participent à une CPPNIC décidée entre organisations d'employeurs et de salariés est fixé par organisation syndicale représentative comme suit :

- 8 pour les commissions paritaires de négociation ;
- 4 pour les commissions paritaires de travail.

La participation de salariés à une CPPNIC ne peut entraîner une perte ou un gain de rémunération ni de repos. En conséquence le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer aux commissions paritaires seront remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite du barème de remboursement en vigueur au sein de la SPPIPC (section paritaire professionnelle de l'intersecteur papiers-cartons).

Les participants pourront, le cas échéant, demander une avance sur frais dans la limite du barème ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations sont prises en charge par le fonds pour le financement du dialogue social géré par l'AGFPN, sur demande de prise en charge adressée par l'employeur.

Les salariés seront tenus de se mettre d'accord à l'avance avec un minimum de 5 jours ouvrés et au moins 48 heures en cas d'urgence avec leur employeur pour leur participation à ces commissions.

Article 7.3 — Protection

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les salariés ne pourront faire l'objet d'une sanction en raison de leur participation à la CPPNIC.

Article 7.4 — Saisine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

7.4.1. Interprétation

CAP, saisi d'une demande sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une des organisations représentatives au sein de la branche, devra réunir la CPPNIC dans le délai maximum de 3 semaines.

7.4.2. Conciliation

Lorsque la CCPNIC est saisie d'un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective, sous réserve que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise et que les deux parties la saisissent conjointement, cette demande doit être adressée par lettre recommandée au siège de CAP.

Cette demande expose la nature du différend.

Les parties intéressées sont ensuite avisées de la date de convocation.

Les pièces nécessaires à la tenue de cette commission sont adressées aux parties avec la convocation, sauf en cas de force majeure.

Les modalités inhérentes aux réunions et décisions de la CPPNIC sont fixées dans un règlement intérieur.

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Chapitre Ier Droit syndical et liberté dans l'entreprise

Article 8 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

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

Les syndicats de salariés peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs n'ont pas le droit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Les membres du personnel ont l'obligation de respecter les opinions des autres salariés et, en particulier, la liberté, pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat de salariés.

Il est rappelé que l'employeur n'a le droit :

- ni de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci ;
- ni d'employer un moyen de pression quelconque en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Les parties contractantes s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation politique ou syndicale, ou d'y exercer des fonctions ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou ethnique.

Elles veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral auprès de leurs ressortissants respectifs.

Le code du travail précise que toute mesure prise en contradiction avec ces dispositions est considérée comme nulle et donne lieu à des dommages et intérêts.

En cas de non-respect du droit à la liberté syndicale, le salarié intéressé ou son organisation syndicale, ou une organisation syndicale des employeurs signataires de la présente convention pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 7.

Article 9 — Exercice du droit syndical (hors dispositions particulières concernant les représentants du personnel ainsi que les délégués et représentants syndicaux)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 9.1 — Congés syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale (AG, congrès...), sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées

au moins 15 jours ou exceptionnellement 7 jours à l'avance.

Ces absences ne devront pas apporter de gêne importante à la marche de l'entreprise.

Article 9.2 — Réunions d'organismes professionnels ou de commissions paritaires prévues par voie réglementaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Des autorisations d'absence seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires, dans les conditions prévues par les dispositions légales relatives au congé pour engagement associatif, politique ou militant, notamment en ce qui concerne les modalités d'une éventuelle prise en charge des rémunérations.

Une liste des organismes et des réunions concernées sera disponible auprès de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation et consultable sur le site de CAP.

Ces autorisations d'absence devront être demandées au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas urgents justifiés.

Article 9.3 — Communication syndicale. - Panneaux d'affichage. - Outils numériques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

En vue de faciliter aux organisations syndicales et institutions représentatives du personnel les communications qu'elles peuvent avoir à faire, des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes et en nombre suffisant seront apposés à l'intérieur de chaque entreprise, établissement et atelier, en particulier dans un lieu de passage accessible à l'ensemble du personnel.

Les communications émanant des organisations syndicales doivent se limiter aux informations dont le contenu est déterminé par l'article L. 2142-5 du code du travail.

L'affichage sera effectué simultanément avec la communication à la direction.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 10 — Congé de formation économique, sociale et syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Tout salarié souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, d'une durée maximale de 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions, ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales), dans la limite fixée par l'article L. 2145-8 du code du travail.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à la demi-journée.

Ces formations sont dispensées par des organismes habilités.

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

Le salarié adresse à l'employeur, au plus tôt et au moins 21 jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, pour le calcul de l'intéressement et de la participation aux bénéfices de l'entreprise, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Chapitre II Droits et libertés dans l'entreprise

Article 11 — Liberté d'expression et d'opinion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Chapitre III Institutions représentatives du personnel

Article 12 — Comité social et économique

Mise en place

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts déterminés dans les conditions fixées aux articles L. 2313-2 et suivants du code du travail.

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour 4 ans, sauf accord dérogatoire d'entreprise.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou, dans les entreprises de 50 à 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral ou un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2314-6 du code du travail en stipule autrement.

Attributions

Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-5 et suivants du code du travail, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 312-59 et L. 312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 312-8 et suivants du code du travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-78 et suivants du code du travail, le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Financement

Œuvres sociales et culturelles (entreprises d'au moins 50 salariés)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

Elle ne peut être inférieure à 0,75 % des salaires bruts, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Fonctionnement (entreprises d'au moins 50 salariés)

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-61 et suivants du code du travail, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2 000 salariés.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Le comité social et économique doit réaliser un arrêté annuel des comptes et établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Représentants de proximité

Dans les entreprises ayant des établissements distincts, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail, un accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Un crédit d'heures spécifique à l'exercice des missions des membres de la CSSCT pourra être négocié par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

À défaut d'accord, le temps passé en réunion de la CSSCT sera déduit du crédit d'heures des membres du comité social et économique.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10, livre Ier, titre III, chapitre IV du code du travail et des attributions consultatives du comité.

Article 13 — Conseil d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Conformément aux dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail, un accord collectif peut créer un conseil d'entreprise compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Titre III Conclusion et modification du contrat de travail

Chapitre Ier Conclusion du contrat de travail

Article 14 — Recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Chaque recrutement devra faire l'objet de la déclaration préalable à l'embauche et d'un contrat de travail, stipulant notamment :

- la référence à la présente convention collective ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et le, ou le cas échéant, les lieux où il s'exercera ;
- les niveau, échelon et coefficient correspondant à l'emploi occupé et le statut conventionnel ;
- la rémunération et ses modalités, avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés ;
- la durée hebdomadaire de travail ;
- l'organisme d'affiliation de l'entreprise en matière de mutuelle-frais de santé et prévoyance.

Toute modification apportée à l'un des éléments ci-dessus doit faire l'objet d'une notification écrite.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise, ou le professionnel de santé qu'il aura désigné à cet effet, effectuera une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Cette visite donnera lieu à la délivrance d'une attestation.

Article 15 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

15.1. Durée de la période d'essai

1. Pour le personnel « ouvrier » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
2. Pour le personnel « employé » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
3. Pour le personnel « agent de maîtrise » : la période d'essai est fixée à 3 mois.

Cette période pourra éventuellement être renouvelée une fois, par écrit, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendaires avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum ;

4. Pour le personnel « cadre » : la période d'essai est fixée à :
 - 4 mois pour les coefficients 355 à 700 ;
 - pour les cadres « hors classification », la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers écrits.

Cette période pourra être renouvelée une fois, par écrit en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendaires avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum.

Tableau récapitulatif des périodes d'essai conventionnelles		
Statut	Durée de la période d'essai	Renouvellement
Ouvrier	2 mois	Non
Employé	2 mois	Non
Agent de maîtrise	3 mois	1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
Cadre	Coefficients 355 à 700 : 4 mois	Coefficients 355 à 700 : 1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
	Hors classification : accord particulier	Hors classification : accord particulier

15.2. Rupture de la période d'essai

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
- entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 heures ;

- entre 1 mois et 2 mois de présence : 2 semaines ;
- entre 2 et 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 2 semaines ;
- après 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 1 mois.

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative du salarié, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
- au-delà de 8 jours de présence : 48 heures.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail la période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté du fait de l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article 16 — Clause de non-concurrence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

a) Tout salarié est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire au salarié, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée s'il quitte volontairement son emploi ou est congédié.

b) En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté d'interdire à l'un de ses salariés, pour une période d'une certaine durée qui, en principe, ne devra pas excéder 3 années à partir de la date où l'intéressé quitte l'entreprise, et sur un périmètre géographique donné, de créer ou d'acquérir une entreprise concurrente, de s'intéresser directement ou indirectement à une telle entreprise, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit, de façon directe ou indirecte, et notamment dans le cadre du contrat de travail.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

c) Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir obligatoirement une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence.

À défaut de fixation dans les contrats individuels de la durée et de l'indemnisation inhérentes à la clause de non-concurrence, ce sont les dispositions ci-après qui devront s'appliquer :

- l'application de la clause de non-concurrence ne peut excéder 3 ans après la rupture du contrat de travail ;
- l'indemnisation correspondante sera au moins égale :
 - à la moitié de cette même rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la 1re année de la période susvisée ;
 - aux 2/3 de cette même rémunération mensuelle pour chacun des mois compris dans la 2e année de la période susvisée ;
 - aux 3/4 de cette même rémunération mensuelle pour chacun des mois compris dans la 3e année de la période susvisée.

La rémunération mensuelle à laquelle il est fait référence s'entend de la rémunération mensuelle du salarié au moment de son départ (primes et avantages en nature inclus), à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel, les éventuels éléments variables de salaire et qui seraient la contrepartie directe de l'activité du salarié étant pris en compte à hauteur de la moyenne des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail.

Enfin, l'employeur pourra, en cas de rupture du contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, se dégager du versement de l'indemnisation prévue ci-dessus, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit, sous la forme recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans les 15 jours maximum suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'inobservation du préavis, dans les 15 jours maximum qui suivent la rupture effective du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, départ à la retraite, mise à la retraite).

Sous réserve que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant écrit, la clause de non-concurrence pourra être levée par l'entreprise à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Article 17 — Remplacement temporaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Si un salarié est appelé à remplacer temporairement dans l'intégralité de ses fonctions un salarié d'une position ou d'un statut conventionnel supérieur au sien (cas de vacances, courte maladie, repos hebdomadaire, etc.), il pourra prétendre aux avantages accordés au salarié qu'il remplace au-delà d'une durée fixée selon le statut conventionnel à :

- pour le personnel « ouvrier » : dès le premier jour de remplacement ;
- pour le personnel « employé » : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel « agent de maîtrise » : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel « cadre » : au-delà de 1 mois continu de remplacement.

Au-delà de cette durée, le remplaçant percevra en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité lui

assurant une rémunération au moins égale au salaire minimum professionnel du poste du salarié remplacé.

Les primes d'ancienneté ne sont pas comprises dans le calcul de la rémunération du remplaçant et celles du remplacé ne subissent aucune modification.

Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans que le salarié remplaçant puisse exciper d'un avantage acquis.

Le remplacement d'un salarié de statut conventionnel supérieur n'entraîne pas attribution de ce statut ni promotion.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer 1 an.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4, aux termes desquels le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre II Modification du contrat de travail

Article 18 — Modification du contrat de travail pour motif économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 18.1 — Mise en œuvre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera, à l'intérieur de l'établissement, les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire.

Si pour des raisons tenant à l'organisation technique ou à la situation économique de l'entreprise l'employeur est conduit à proposer au salarié une modification de son contrat de travail représentant une rétrogradation de poste ou une diminution de sa rémunération, le salarié devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours (15 jours en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire) à compter de la réception du courrier recommandé proposant la modification.

À l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification de contrat devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle, du coefficient hiérarchique (niveau, échelon), du salaire brut et de l'horaire appliqué.

Au cas où le salarié refuserait cette modification, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte cette modification, l'employeur assurera au salarié déclassé subissant une baisse de salaire le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassé entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration de la période de maintien de salaire susmentionnée et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel « cadre »).

Article 18.2 — Droit de préférence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi, le salarié qui aura accepté une diminution de sa situation bénéficiera d'un droit de préférence en cas :

- de rétablissement du poste qu'il occupait ;
- de vacance de poste de même nature, dans son ancienne catégorie professionnelle.

Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires

Chapitre Ier Temps de travail. – Dispositions communes

Article 19 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les accords d'entreprise ou d'établissement pourront préciser les conditions d'application des dispositions suivantes :

Article 19.1 — Temps de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 19.2 — Temps de repas

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsqu'ils répondent à la définition légale du temps de travail effectif.

Article 19.3 — Habillage. - Déshabillage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Article 19.4 — Déplacement professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 19.5 — Pause

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 19.6 — Durée légale du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est fixée à 1 607 heures, incluant la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel servant de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151,67 heures.

Article 19.7 — Durées maximales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en article 30.3) ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

Article 19.8 — Repos hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le dimanche sauf pour les équipes de suppléance et dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles pour les autres salariés.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires seront accolés au dimanche.

Il pourra être dérogé à ces dispositions par accord d'entreprise ou d'établissement, ou dans les cas prévus par l'article R. 3132-5 du code du travail (foires, salons, séminaires ...), sous réserve de respecter les 24 heures de repos consécutives au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par la loi.

(1) L'article 19.8 est étendu sous réserve du respect des conditions de dérogation au repos dominical précisées aux articles L. 3132-14, L. 3132-18, L. 3132-20 à L. 3132-25-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 19.9 — Repos quotidien

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans pouvoir être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors du changement d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants, par salarié) ;
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des contrôles à intervalles réguliers.

Le salarié dont le repos quotidien est réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie de même valeur.

Article 20 — Astreintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Sauf accord d'entreprise spécifique sur ce point, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement fixant la contrepartie de l'astreinte, il sera attribué au salarié concerné une prime dite « d'astreinte » d'un montant égal à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180 par période de 24 heures d'astreinte.

À défaut de dispositions spécifiques d'accord d'entreprise, les modalités d'organisation et d'information concernant le recours aux astreintes seront celles déterminées par la loi.

Article 21 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail, les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du temps de travail effectif dans le cadre d'un décompte hebdomadaire du temps de travail, hors dispositifs spécifiques d'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation...).

(1) L'article 21 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur, mais peut être implicitement acceptée par ce dernier ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass. soc. n° 98-41071, 19 avril 2000 et n° 10-14493, 6 avril 2011 ; Cass. soc. n° 08-40628, 2 juin 2010).

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 21.1 — Paiement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accompli au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis des représentants du personnel, s'ils existent.

Article 21.2 — Repos compensateur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

21.2.1. Repos compensateur de remplacement (RCR)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que les représentants du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent (paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le cas échéant, les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article L. 3121-30 du code du travail telles que définies en article 21.2.2 se cumulent avec les repos de remplacement.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

21.2.2. Contreparties obligatoires en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées dans l'année au-delà du contingent fixé en article 21.3 ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

21.2.3. Modalités de prise du repos (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire sous forme de repos)

Le droit au repos est réputé ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou accord individuel, la contrepartie en repos est prise à la convenance du salarié dans les conditions suivantes :

- en dehors de la période du 1er juillet au 31 août ;
- par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximal de 3 mois suivant l'ouverture des droits.

Le salarié adresse sa demande, précisant les dates et durée du repos, au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 5 jours ouvrés suivant la réception de la demande pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit à repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximal de 1 an.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 21.3 — Contingent annuel d'heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

21.3.1. Décompte de la durée légale du travail sur la semaine

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 200 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

21.3.2. Décompte de la durée légale du travail sur l'année

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 130 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

Article 22 — Travail en équipes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 22.1 — Définition

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

- N'est pas défini comme travail en équipe, le travail de jour interrompu ou non par l'arrêt du repos de midi.
- Est défini comme travail en équipe, un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher excepté le temps de passage des consignes.

Article 22.2 — Pauses

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Lorsque les salariés travaillent dans un poste d'une durée de 8 heures ou plus, il leur est accordé au moins 30 minutes de pause qui devra englober la pause légale de 20 minutes dans les conditions de prise prévues par la loi.

Cette pause sera rémunérée à la double condition que le matériel ne subisse pas d'arrêt du fait de celle-ci et qu'elle réponde aux critères définis au point « 19.1. Travail effectif ».

Les accords d'entreprise existant en la matière à cette date ne seront pas remis en cause du seul fait de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes est autorisée à compter du 1er juillet 1982.

Article 23 — Équipes de suppléance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 23.1 — Recours aux équipes de suppléance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les entreprises ou établissements peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours

fériés ou des congés annuels.

Ces équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les entreprises devront avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires invitent les entreprises à privilégier le recrutement direct des salariés appelés à travailler en équipe de suppléance sous contrat de travail conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

À défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes :

Article 23.2 — Durée de la journée de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :

- 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure ou égale à 48 heures ;
- 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 23.3 — Rémunération des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

Cette majoration se cumulera éventuellement avec les majorations pour heure de nuit et/ou de jour férié.

Article 23.4 — Droits des salariés en matière de formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée de par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

Article 23.5 — Passage en équipe de semaine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

Article 23.6 — Information des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les représentants du personnel, s'ils existent, sont consultés préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué.

Article 24 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 24.1 — Majorations financières pour travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Majorations

Toutes les heures de travail de l'équipe encadrant minuit ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire de base de l'intéressé, se cumulant éventuellement avec les majorations légales pour heures supplémentaires.

Panier de nuit

Les heures de nuit encadrant minuit comportent l'attribution d'une prime de panier égale à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180.

Article 24.2 — Dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Définition du travailleur de nuit (1)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui soit :

- accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions conventionnelles relatives aux travailleurs de nuit.

Mise en place et limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

L'introduction du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés pourra être mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, elle serait mise en place sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des représentants du personnel.

Les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel pourront recourir au travail de nuit à la condition d'appliquer les dispositions de l'article 24 sans dérogation.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur d'une durée de 1 % pour chaque heure travaillée au cours de la période de nuit telle que définie à l'article 24.2.

Ce repos compensateur est porté à 1,5 % - dans la limite de 1 journée par an - au bénéfice des travailleurs de nuit appelés à travailler en équipes successives de jour et de nuit.

Autres contreparties

Les travailleurs de nuit bénéficieront des majorations de salaire prévues en article 24.1.

Par négociation d'entreprise, les compensations salariales susmentionnées pourront être remplacées par des repos compensateurs.

(1) A l'article 24.2, le paragraphe relatif à la définition du travailleur de nuit est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-21.744, n° 679), selon lesquelles le salarié bénéficie du régime protecteur du travail de nuit, dès la planification des horaires, de manière à prendre en compte l'horaire habituel du salarié et non pas le total des heures effectivement réalisées la nuit.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 24.3 — Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Durée du poste de travail de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Durée maximale quotidienne

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail (équipes de suppléance), la durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures de travail effectif pour tous les travailleurs de nuit *quelle que soit leur activité*, (1) lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de

8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. (2)

Durée maximale hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Au 3e alinéa du paragraphe relatif à la durée maximale quotidienne de l'article 24.3, les termes « quelle que soit leur activité » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 3122-17 et R. 3122-7.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa du paragraphe relatif à la durée maximale quotidienne de l'article 24.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3122-8 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 24.4 — Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par l'article L. 4624-1 du code du travail. Cette surveillance particulière a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent. Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 24.5 — Retour à un poste de jour

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les salariés travaillant en triple ou quadruple équipes après l'âge de 55 ans ou après 20 ans de travail en trois ou quatre équipes, qui en feront la demande, seront affectés à un poste de jour, avec la garantie du salaire afférent à leur classification professionnelle de travailleur en triple ou quadruple équipes, lorsque le poste de jour relève d'une classification ou/ et d'un salaire inférieur.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La salariée de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période

de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-10 du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 24.6 — Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 24.7 — Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé les représentants du personnel.

Article 25 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 25.1 — Indemnisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, le chômage des jours de fêtes légales, à savoir : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre et Noël, n'entraînera pas de réduction des rémunérations et ces journées seront donc payées comme si elles avaient été travaillées.

Le repos obligatoire du 1er mai sera rémunéré conformément au code du travail.

Les jours fériés chômés et payés par suite des dispositions ci-dessus ne sont pas récupérables.

Toutes les conditions ci-dessus étant remplies, le paiement de l'indemnité des jours fériés devra être effectué avec la paie suivant le jour férié.

Article 25.2 — Travail des jours fériés (à l'exclusion du 1er mai)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Dans le cas où le travail des jours fériés, que ces derniers soient ou non indemnisés, serait nécessaire, et ce en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Article 26 — Travail du dimanche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Dans le cas où le travail du dimanche serait nécessaire et, le cas échéant, autorisé administrativement, en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

À la demande du salarié, la majoration de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux équipes de suppléance.

Article 27 — Journée de solidarité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Par dérogation aux dispositions de l'article 25, 1 jour férié autre que le 1er mai pourra être travaillé au titre de la journée de solidarité dans les conditions prévues par les dispositions légales (c'est-à-dire dans la limite de 7 heures sans majoration de salaire).

La journée de solidarité pourra également être prise selon toute autre modalité prévue par la loi ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 28 — Travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 28.1 — Définition

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le travail à temps partiel s'entend d'un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence si elle est inférieure dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet horaire est apprécié sur la semaine ou le mois, voire l'année, en cas de recours aux dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

Si l'employeur peut proposer des postes à temps partiel ou la transformation d'un temps complet en temps partiel, le succès de cette organisation ne peut résulter que du volontariat du salarié. (1)

Sauf dérogation prévue par les textes légaux, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le

cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui devra comporter l'ensemble des mentions légales obligatoires :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant des articles 29 et 30 de la convention collective, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. (2)

(1) Le 3^e alinéa de l'article 28.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par le 2nd alinéa de l'article L. 3123-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 28.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article L. 3123-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 28.2 — Volume et répartition des horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2022

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail, aucune journée de travail ne peut être inférieure à 4 heures, sauf accord écrit des parties.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut être notifiée 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Une contrepartie sous forme de temps de repos ou financière sera déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 28.3 — Heures complémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2022

L'entreprise peut faire effectuer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel de base sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse atteindre 35 heures (heures de base et heures complémentaires).

Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

Pour les heures accomplies dans la limite du tiers de l'horaire contractuel, ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Article 28.4 — Complément d'heures par avenant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2022

Un avenant au contrat de travail pourra augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

Cet avenant :

1. Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de trois par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
2. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
3. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

(1) L'article 28.4 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par le 3^o de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 28.5 — Retour à un temps plein

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2022

Il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'affectation pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, et qui deviendrait disponible ou vacant.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur 6 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande doit préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

À l'intérieur de cette période de 6 mois et au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de

l'horaire de référence des salariés à temps plein de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

Article 28.6 — Égalité des droits

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve de modalités spécifiques prévues par les accords de branche, d'entreprises ou d'établissements.

Ce principe d'égalité des droits concerne en particulier :

- la classification et la qualification ;
- l'ancienneté ;
- la formation professionnelle ;
- la représentation du personnel et les droits syndicaux ;
- la protection sociale ;
- la promotion professionnelle et l'évolution de carrière ;
- le repos hebdomadaire, les congés payés.

Chapitre II Aménagement et organisation du temps de travail

Article 29 — Mise en place d'une organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Il est rappelé que selon l'article L. 3121-43 du code du travail, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif visée à l'article 19.6.

Des aménagements à ce principe de décompte peuvent être prévus par accord collectif de travail dans les conditions fixées aux articles suivants.

Article 29.1 — Entreprise de plus de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. – Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B. – À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit :

B1. – Sur décision de l'employeur sur une période de 4 semaines, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. – Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés en annexe, en cas d'absence d'interlocuteurs permettant de conclure un accord d'entreprise, ou en cas d'échec des négociations dans un délai de 10 semaines à compter de l'ouverture des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord et après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cadre d'une application directe par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 2314-4 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

Article 29.2 — Entreprises de moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. – Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B. – À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit :

B1. – Sur décision de l'employeur sur une période de 9 semaines maximum, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. – Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés annexé à la présente convention collective.

Dans le cadre d'une application directe par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 2314-4 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

Article 30 — Modes d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 30.1 — Modulation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Période de référence

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié, incluant la journée de solidarité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est obligatoirement fixé le 1er d'un mois.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Programmation indicative annuelle des variations d'horaires

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation représentants du personnel, s'ils existent.

Un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans la période de référence, l'horaire de travail et sa répartition.

Délai de prévenance. – Modification de la programmation indicative

En cours de période, les représentants du personnel, s'ils existent, puis les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

À défaut de stipulations de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ce délai sera d'au moins 5 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être réduit, en cas de contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise tels que notamment : panne machine, absence de personnel, commande exceptionnelle, et sur la nature desquelles l'employeur devra avoir consulté préalablement les représentants du personnel, s'ils existent, ou, à défaut, les salariés concernés.

En cas de réduction de ce délai, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, déterminée soit par accord collectif, soit, à défaut d'accord collectif, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Modalité de suivi du compte d'heures

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compte d'heures par tout moyen écrit.

Au moins une fois par semestre, un bilan des périodes de hautes et de basses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué aux représentants du personnel, s'ils existent, ainsi qu'aux salariés concernés.

(1) L'article 30.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 30.2 — Attribution de jours de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Pour le personnel dont l'horaire fixe est supérieur ou égal à 35 heures hebdomadaires, des temps de repos compensent les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail, afin d'obtenir un horaire moyen de 35 heures sur l'année.

Période d'acquisition des jours de repos

La période d'acquisition des jours de repos est une période de 12 mois consécutive au maximum dont le point de départ est obligatoirement le 1er du mois.

Prises des jours de repos

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les dates de prise de ces jours ou demi-journées de repos seront réparties dans le courant de l'année et fixées à l'avance, pour moitié au moins selon les souhaits des salariés et pour moitié au plus à l'initiative de l'employeur.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les représentants du personnel s'ils existent.

Dans ce dernier cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période de référence concernée. Ils devront en conséquence être soldés à l'échéance de celle-ci.

À titre exceptionnel, et avec l'accord de l'employeur, ils pourront être reportés ou faire l'objet d'une compensation salariale.

Les jours de repos feront l'objet d'une régularisation en cas de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

Rémunération et suivi des RTT

La prise des jours de repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Les jours de repos sont rémunérés sur la base du maintien de salaire. Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire ou sur tout outil de

suivi en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 30.3 — Dispositions communes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

30.3.1. Répartition des horaires/ limites maximales et minimales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures maximum pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), et exceptionnellement pour l'ensemble du personnel en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ni excéder 44 heures par semaine. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

30.3.2. Régime des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

En cours d'année

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation : le taux de majoration applicable est fonction de leur rang par rapport à la limite haute de modulation (non par rapport à la durée légale).

En fin d'année

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sous déduction des heures visées ci-dessus.

Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire, et, le cas échéant, à contrepartie sous forme de repos.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à information préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Elles n'ouvrent pas droit à contrepartie en repos.

Les heures effectuées hors contingent tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Elles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos selon les conditions fixées à l'article 21.2.2.

30.3.3. Rémunération mensuelle. – Lissage

La rémunération mensuelle des salariés, à laquelle est appliqué un régime de décompte du temps de travail sur l'année, est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

Si cette base est de 35 heures hebdomadaire, la rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur 151,67 heures.

30.3.4. Maladie, congés payés, et absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne feront pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnellement ou légalement indemnisée sera rémunérée sur la base lissée du salaire, sous réserve du calcul minimum légal prévu par l'article L. 3141-24 du code du travail, pour l'indemnité de congé payé.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les absences en raison de la maladie et de l'accident du travail, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

30.3.5. Entrée ou sortie en cours de période de référence

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser à la date d'effet de la rupture du contrat de travail, le complément éventuel de la rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

30.3.6. Salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires

Le lissage de la rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et de basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur.

Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

L'entreprise doit s'efforcer de limiter les cas de recours au personnel temporaire (CDD ou intérim), au remplacement de personnel absent et/ou au surcroît exceptionnel d'activité.

30.3.7. Activité partielle

En cours de période de décompte

Lorsque en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur peut, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après information des salariés concernés demander l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle ».

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

À la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur peut, dans les conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées.

30.3.8. Congés payés

Conformément à l'article L. 3141-10 du code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période de référence pour le calcul des congés payés, prévue à l'article R. 3141-4 du code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos ou à la période de modulation annuelle du temps de travail.

Article 30.4 — Conventions de forfait

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

30.4.1. Dispositions générales

Salariés pouvant être concernés : (1)

– cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ; (1)

– non-cadres et cadres autonomes : (1)

– – cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production ...) ; (1)

– – salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori. (1)

Salariés non concernés :

– cadres dirigeants.

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

La classification d'un cadre dans cette catégorie ne peut s'opérer que s'il cumule les trois critères susmentionnés.

Un écrit confirmera cette qualité de cadre dirigeant.

Cette catégorie de cadres est exclue de la réglementation sur la durée du travail, et les présentes dispositions ne leur sont pas applicables.

Dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre, chaque entreprise ou établissement positionnera son personnel « cadre » et « non cadre » en fonction de sa structure et de l'organisation des services, dans l'une des catégories précitées et ce à partir d'éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention de forfait, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Mise en œuvre

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Rémunération

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

30.4.2. Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Mise en œuvre

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

La convention individuelle de forfait est établie par écrit (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). La convention mentionnera notamment :

- la période de référence servant au calcul du forfait ;
- le nombre d'heures hebdomadaire, ou mensuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

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

Durée du travail

La durée de travail effectif ne pourra excéder 10 heures par jour, 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail doit être déterminé en tenant compte de la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

30.4.3. Forfait annuel en heures (2)

Salariés concernés :

- les salariés cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;
- les salariés non-cadres et cadres autonomes :
 - cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production ...) ;
 - salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Mise en œuvre

Le nombre d'heures annuel est au maximum de 1 737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci) qui mentionnera notamment :

- le nombre d'heures annuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum professionnel correspondant au coefficient de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Si le temps de travail effectif sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, ou à un avantage équivalent au nombre d'heures majorées.

Durée du travail

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

À titre exceptionnel, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales rappelées à l'alinéa précédent, à condition de définir les modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires, étant entendu que les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures au-delà du plafond annuel d'heures de travail inscrit dans la convention.

30.4.4. Forfait annuel en jours (2)

Salariés concernés :

- les salariés cadres à partir du coefficient 355 de la classification conventionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les salariés itinérants non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Mise en œuvre

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties.

Le contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont ils disposent pour remplir cette fonction ou exécuter cette mission, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante et les modalités de suivi.

Nombre de jours de travail

Le contrat de travail ou son avenant détermine le nombre de jours ainsi que la période de référence sur la base duquel le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour 1 année complète de travail, incluant la journée de solidarité, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas d'une période incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de la période de référence.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est calculé proportionnellement au temps restant à courir durant la période de référence.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

Possibilité d'un forfait réduit

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le forfait pourra être réduit et comporter un nombre de jours travaillé en deçà du nombre de jours annuels défini à l'article 30.4.4 ou par l'accord d'entreprise.

Le salarié en forfait réduit est rémunéré au prorata du nombre de jours prévu par son forfait.

Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction de la durée du travail ainsi convenue.

Durée du travail

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail (10 heures/ jour) ;
2. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail (48 heures/ semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) ;
3. À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail (35 heures/ semaine).

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et professionnelle, et doit s'inscrire dans le respect des limites réglementaires prévues aux articles L. 3131-1 (repos quotidien de 11 heures), L. 3132-1 (6 jours maximum consécutifs de travail) et L. 3121-2 (repos hebdomadaire de 24 heures) du code du travail.

L'effectivité du respect de ces durées minimales de repos implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du repos quotidien.

Modalité de suivi

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre d'heures de repos quotidien, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

Il est précisé dans ce contexte que les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Jours de repos

La mise en œuvre d'un forfait annuel en jours a pour contrepartie l'acquisition de jours de repos par le salarié. Leur nombre varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés et du nombre de jours de congés pris sur la période annuelle considérée.

Le salarié et l'employeur soit définissent en début d'année un calendrier prévisionnel de prise de repos, soit déterminent au fur et à mesure la prise de repos.

En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos.

Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 10 %.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés.

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à une 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

Suivi de la charge de travail. – Équilibre vie privée/ vie professionnelle. – Obligation de déconnexion

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié en forfait annuel en jours.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés tiendront informés leurs responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, les salariés concernés ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur qui recevra les salariés dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui permettront de remédier à cette situation.

Ces mesures feront l'objet d'un suivi particulier.

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur pourra organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, s'ils existent, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises.

Entretiens individuels

Afin de garantir le suivi de la charge de travail et veiller à la santé et la sécurité du salarié, l'employeur réalisera au minimum une fois par an un entretien de suivi avec le salarié concerné.

Celui-ci doit recevoir au préalable la liste indicative des éléments à aborder en entretien.

L'employeur peut aussi organiser un rendez-vous spécifique avec le salarié s'il constate une situation anormale provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Au cours de cet entretien le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des jours de repos non pris et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable.

Au regard des constats effectués, des mesures de prévention et de règlements des difficultés seront arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le compte rendu d'entretien.

Droit à la déconnexion (3)

L'utilisation des outils informatiques mis à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun, et ne doit pas générer une obligation implicite d'utilisation pendant les temps privés.

Par conséquent, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de ses temps de travail (les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est pas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

(1) Le paragraphe « Salariés pouvant être concernés » de l'article 30.4.1 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours et en heures dans le respect des articles L. 3121-58 et L. 3121-56, conformément au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les articles 30.4.3 et 30.4.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du 2° et du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(3) En l'absence de stipulations prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, le paragraphe « Droit à la déconnexion » de l'article 30.4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail qui prévoit la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre III Avantages liés à l'ancienneté

Article 31 — Définition de l'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence continue ou non pendant lequel l'intéressé, lié par un contrat de travail, a été occupé dans cette entreprise, ou dans les différents établissements de cette entreprise, ou dans les différentes entreprises d'un groupe, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci, ou celui-ci.

La durée des missions effectuées chez l'utilisateur dans les 3 mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement ;
- le départ volontaire.

L'indemnité de licenciement et la durée du préavis seront calculées en fonction du temps de présence déterminé par le dernier contrat.

Sont assimilés comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires (réservistes) ;
- les accidents du travail, maladie professionnelle, maladie dans la limite de 3 ans ;
- le congé maternité et d'adoption ;
- les congés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- la période de chômage sans rupture du contrat de travail ;
- le congé parental d'éducation (comptant pour la moitié de la période) ;
- le congé paternité ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le compte personnel de formation, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;
- les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, ainsi que les autorisations d'absence accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires et conventionnelles.

(1) L'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3121-19, L. 3142-91, L. 1225-65, L. 1225-65-1, L. 3142-21, L. 3142-82, L. 6322-13, L. 6322-46, et L. 6322-61 du code du travail qui listent d'autres périodes qui doivent être assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 32 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Tout ouvrier ou employé ou agent de maîtrise, ayant 3 ans et plus d'ancienneté, bénéficiera d'une prime d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie dans les conditions déterminées par l'article 31 de la convention collective.

La prime d'ancienneté est de :

- 2 % pour 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 4 % pour 6 à 8 ans d'ancienneté ;
- 6 % pour 9 ans d'ancienneté et plus.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire minimum professionnel de l'intéressé et s'ajoutent au salaire réel.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées ou indemnisées au titre de la convention collective ou des dispositions légales en vigueur, toute heure étant comptée au taux normal sans majoration pour les heures effectuées au-delà du temps légal.

Le montant de la prime d'ancienneté devra figurer séparément sur le bulletin de paie.

Chapitre IV Salaires

Article 33 — Salaires minima professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les salaires minima professionnels pour chaque catégorie de salariés sont précisés dans les avenants et annexes particulières de la présente convention ; ils feront l'objet d'une négociation annuelle.

Ouvriers, employés et agents de maîtrise

Les salaires minima professionnels comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de vacances ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Cadres

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une période de 12 mois, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année, incluant la journée de solidarité.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Égalité de traitement

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les différents éléments composant la rémunération devront être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les salariés de moins de 18 ans (hors contrat en alternance) ne subiront aucun abattement de salaire dû à leur âge.

Article 34 — Bulletin de paie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

À l'occasion du paiement de la rémunération, l'employeur remettra un bulletin de paie, sous forme papier ou électronique, comportant les différentes mentions légales en vigueur.

L'employeur qui décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, 1 mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique en notifiant son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Article 35 — Activité partielle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

En cas de réduction de l'horaire hebdomadaire de travail au-dessous de 35 heures, donnant lieu au versement des indemnités légales d'activité partielle, une indemnité complémentaire sera payée par l'employeur aux salariés d'après les modalités de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de la loi du 14 juin 2013 et ses décrets d'application.

Activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail

Les conditions de recours à l'activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail sont fixées en article 30.3.7 de la convention collective.

Chapitre V Maternité. - Maladie. - Maladie professionnelle. - Accident travail. - Inaptitude

Article 36 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les conditions de travail des femmes enceintes et les congés de maternité sont régis par la législation en vigueur.

Indemnisation

L'indemnisation de la maternité est réglée conformément à la loi.

Adaptation de l'horaire de travail

À partir du 5e mois de grossesse les femmes enceintes auront la faculté d'adapter leurs horaires de travail dans la limite de 10 minutes par jour, avec maintien de la rémunération.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant les heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

À compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée de 1 an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi.

Non-discrimination

Il est rappelé que nul ne peut :

- 1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- 2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- 3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 37 — Maladies et accidents non professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Afin d'assurer la continuité de services, en cas de maladie ou d'accident, l'intéressé avertit sans délai l'entreprise de son incapacité et doit fournir dans les 48 heures, sauf accord contraire avec la direction, une justification médicale prévoyant la durée de l'arrêt de travail pouvant donner lieu à contre-visite.

Article 38 — Formalités en cas d'accident du travail et de trajet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

En cas d'accident du travail ou d'accident de trajet, même bénin, l'intéressé doit en avertir dans les 24 heures la direction et fournir une justification médicale d'une éventuelle incapacité de travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

À l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7 du code du travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 du code du travail.

Article 39 — Garanties complémentaires de ressources en cas de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Si un salarié n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions ci-dessous mais l'acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir (c'est-à-dire que cette période sera calculée comme si l'absence avait été indemnisée en application des dispositions ci-dessous à compter du début de l'arrêt).

Arrêts de travail successifs

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie ou accident et la durée de chacune d'elles, la durée de l'indemnisation en pourcentage du salaire brut, plafonné à 100 % du salaire net avant impôt, sous réserve de présentation de justificatifs médicaux, ne pourra excéder la durée maximale résultant des dispositions ci-dessous :

Non-cadres

	Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 % (SOUS DÉDUCTION DES IJSS)
Accident du travail	0	90 jours
Maladies/accidents	2 à 3 ans	30 jours
	Au-delà de 3 ans	90 jours

Cadres

	Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 % (SOUS DÉDUCTION DES IJSS)
Accident du travail	1 an	90 jours
Maladies/accidents	1 an	90 jours

Sous réserve des dispositions légales applicables pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'employeur à compter du :

- 2e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur une période de 12 mois consécutifs ;

- 3e jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 4e jour de l'arrêt de travail pour une troisième absence sur une période de 12 mois consécutifs.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'hospitalisation ou en cas d'actes chirurgicaux.

Versement des indemnités

L'employeur pourra déduire de ses versements les indemnités journalières que le salarié toucherait soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'employeur, à l'exclusion de toute assurance individuelle contractée par le salarié lui-même et constituée par ses seuls versements.

Étant entendu que le cumul des IJSS et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du salaire net de l'intéressé.

Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par le salarié.

Ces dispositions ne pourront avoir pour effet de réduire les droits des intéressés tant en matière de congés payés que de retraite et, à cet effet, ce sont les appointements garantis par les présentes dispositions qui sont à prendre en considération.

La somme due au salarié en application des précédentes dispositions devra lui être versée en même temps que la paie mensuelle.

Au cas où cette somme ne pourrait être calculée exactement en temps utile, une avance d'un montant approché sera réglée avec la paie mensuelle.

(1) L'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-3 du code du travail, relatifs au délai d'indemnisation en cas d'arrêt de travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 40 — Garanties en cas de déclassement pour inaptitude

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Si un salarié reconnu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée accepte une proposition de reclassement, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, l'employeur lui assurera le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu supra et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel « cadre »).

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

À l'issue de cette période son salaire sera celui correspondant au nouveau poste occupé.

Article 41 — Formalités en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 42 — Formalités en cas d'inaptitude d'origine professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

En application de l'article D. 433-2 du code de la sécurité sociale, le salarié peut demander en cours de procédure le bénéfice d'indemnités temporaires d'inaptitude, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Dans cette hypothèse, la rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur à la condition expresse qu'il établisse que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Article 43 — Prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Il est prévu une garantie prévoyance conventionnelle par accord spécifique (avenant n° 130 du 28 juin 2004 modifié par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011, l'avenant n° 2 du 28 juin 2016 et l'avenant n° 3 du 17 avril 2019).

Article 44 — Mutuelle-frais de santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Il est prévu une garantie mutuelle-frais de santé conventionnelle par accord spécifique (avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017).

(1) L'article 44 est étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Titre V Congés

Chapitre Ier Congés payés

Article 45 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La période de référence pour le calcul des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Conformément à l'article L. 3141-10 du code du travail, un accord d'entreprise peut modifier le point de départ de cette période de référence afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est appréciée la durée du travail, en application des dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

Article 45.1 — Travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2022

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle résulte des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, sous réserve des dispositions plus favorables prévues ci-dessous :

a) Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail ou moins selon la répartition de l'horaire de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

b) Sont assimilés à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé principal et des congés supplémentaires éventuels, les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévus par les articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-28 du code du travail ;
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'appel de préparation à la défense (art. L. 3192-46 du code du travail) et de réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 du code du travail).

Ou d'autres textes légaux, notamment :

- les absences des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ainsi que les absences de leur conjoint salarié ou de la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes des congés non rémunérées accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-10 du code du travail) ;
- les périodes de congés accordées aux salariés pour suivre des stages de formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente ou pour préparer ou passer un examen ;
- les périodes de congés non rémunérés accordés aux salariés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-55 du code du travail) ;
- les congés des salariés candidats à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-82 du code du travail) ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leur fonction (art. L. 1442-6 du code du travail) ;
- le temps passé par les salariés qui exercent des fonctions de défenseur syndical devant les juridictions prud'homales, de conseiller du salarié, dans les conditions prévues par la loi.

D'autre part :

- les périodes militaires de réserve ;
- la maladie des ouvriers, des employés et des agents de maîtrise, ayant plus de 2 ans d'ancienneté, dans la limite d'une durée totale de 90 jours correspondant à la garantie conventionnelle de versement de compléments par l'employeur ;
- la maladie des cadres, dans la limite de 12 mois consécutifs ;
- les absences prévues à l'article 9 des dispositions générales « Exercice du droit syndical » ;
- les périodes d'activité partielle ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- le temps passé pour la gestion paritaire des organismes de sécurité sociale, Pôle emploi et de caisses de retraite.

c) Les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, n'entraînent aucune réduction des droits à congés payés.

Article 45.2 — Indemnisation des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2022

L'indemnisation afférente au congé fixé au premier paragraphe ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité des congés payés de l'année précédente et les

périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 3141-5 du code du travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler : cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Article 45.3 — Ordre des départs en congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public, ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, de la durée de leurs services chez l'employeur, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 45.4 — Fractionnement des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le congé payé principal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié *ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement* (1).

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

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

Il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus, après accord individuel du salarié.

Conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus.

(1) Au 2nd alinéa de l'article 45.4, les termes « ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement » sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail, d'ordre public, qui prévoit que le fractionnement du congé ne peut s'opérer qu'avec l'accord du salarié.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 45.5 — Congés supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Congés d'ancienneté non-cadres

Les intéressés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur soit d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire, soit d'une indemnité compensatrice correspondante. Ces dispositions sont portées à 2 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnisation de ces jours de congés supplémentaires se calcule sur la même base que le congé principal.

Congés d'ancienneté cadres

Les cadres ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur soit de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante.

Ces dispositions seront portées à 4 jours après 5 ans d'ancienneté.

Congés payés des salariés de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Congés payés supplémentaires des salariés de moins de 21 ans ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Jours fériés légaux survenant à l'intérieur des congés

Lorsque 1 jour de fête légale coïncide avec 1 jour ouvrable pendant les congés, il a pour effet de prolonger l'absence totale du salarié de 1

journée qui sera payée conformément à l'article 25 de la présente convention.

Rappel pendant les congés payés

Dans le cas exceptionnel où le salarié serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyages occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Chapitre II Autres congés

Article 46 — Congés exceptionnels pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Sans condition d'ancienneté, tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs et du concubin : 3 jours ;
- décès des grands-parents du salarié : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours doivent correspondre à des jours où l'intéressé aurait normalement travaillé dans l'entreprise s'il n'avait pas bénéficié des congés ci-dessus. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

En accord avec l'employeur, le salarié bénéficiaire du congé ci-dessus, pourra obtenir un congé payé ou un congé complémentaire non rémunéré, accolé au congé exceptionnel afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par le mariage ou le décès ci-dessus.

Article 46.1 — Congé paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Durée

La durée du congé paternité est de 11 jours calendaires (18 jours calendaires en cas de naissance multiples).

Indemnisation

Ce congé sera indemnisé dans les conditions prévues par la loi.

Article 47 — Congé enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Tout salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficiera par année civile, d'un maximum de 2 jours de congés et ce, quel que soit le nombre d'enfants à charge, pour toute absence justifiée par la maladie d'un enfant de moins de 12 ans à la date du certificat médical exigeant la présence du parent nommément désigné.

Ce congé sera rémunéré sur la base de 100 % du salaire brut.

Dans l'hypothèse où les parents seraient tous deux salariés de la même entreprise, ce droit à congé rémunéré sera accordé à l'un ou à l'autre sans dépasser en cumul le nombre de jours mentionnés ci-dessus.

Les salariées qui bénéficient des dispositions de l'ancien article 34 (point 7) abrogé par l'avenant n° 149 du 4 février 2013 ne pourront se prévaloir des dispositions susmentionnées.

En aucun cas le père ne pourra bénéficier des dispositions prévues à l'article susmentionné si la mère bénéficie des dispositions prévues à l'ancien article 34 (point 7).

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté ou après épuisement des droits conventionnels évoqués ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré dans les termes et conditions prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir :

- indépendamment des présentes dispositions conventionnelles, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale ;
- la durée de ce congé légal est de 3 jours par an. Elle sera toutefois portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'intéressé assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Article 48 — Congés pour fonctions électives et publiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-83 et suivants du code du travail, le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

La suspension du contrat de travail prend effet 15 jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception (art. D. 3142-59 du code du travail).

À l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans

les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à 5 ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat qui sollicite sa réembauche à l'expiration du ou des mandats renouvelés adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Le salarié bénéficie alors pendant 1 an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans les conditions prévues aux articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales, les maires, adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail

Chapitre Ier Rupture du contrat de travail

Article 49 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les licenciements des salariés sont soumis aux prescriptions suivantes et doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une notification écrite par l'employeur.

Article 49.1 — Licenciement individuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Phase préalable

Avant toute éventuelle mesure de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La convocation sera adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres, en indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

À défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur, conformément à l'article L. 1232-4 du code du travail. La mention de cette faculté doit être faite dans la lettre de convocation qui précisera où la liste des conseillers peut être consultée.

L'entretien sera fixé au plus tôt 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail et réglé comme tel. Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps voulu à l'entretien.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué à l'entretien préalable devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

L'entretien préalable pourra être tenu, en cas d'arrêt de travail, pendant les heures de sortie autorisée.

La date de l'entretien ne pourra pas coïncider avec une période de repos ni avec une période de congés payés ou d'absences autorisées.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement

Conformément aux dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée par l'employeur moins de 2 jours ouvrables après la date à laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien.

La lettre recommandée de notification de licenciement devra préciser le ou les motifs du licenciement, conformément à l'article L. 1232-6 du code du travail.

Décompte des délais

Que le délai soit franc ou non, le jour durant lequel est accompli l'acte qui fait courir le délai ne compte pas.

C'est ainsi que le jour de première présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable, le jour de l'entretien préalable et le jour d'envoi de la lettre de licenciement ne sont pas comptés dans ces délais.

Lorsque le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou chômé, un samedi ou un dimanche, ledit délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement ouvrant droit à indemnité, celle-ci sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles propres à chaque statut.

Article 49.2 — Licenciement économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le licenciement pour motif économique devra être effectué conformément à la législation en vigueur.

Article 49.3 — Licenciement pour absence prolongée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Seules les absences notifiées dans le délai prévu en article 37 et dûment justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où l'absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé la procédure de licenciement serait alors mise en œuvre.

Si le licenciement s'avère nécessaire, l'employeur ne s'y résoudra qu'après avoir examiné avec la plus grande attention la situation de l'intéressé.

Les indemnités de préavis (déduction faite des éventuelles indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance) et éventuellement de congédiement restent dues.

Pendant 6 mois à partir de la date de sa guérison constatée par certificat médical, notifiée à l'employeur, le salarié licencié dans les conditions prévues aux deux paragraphes précédents bénéficie d'une priorité de réembauchage pour un poste disponible pouvant lui convenir au point de vue professionnel et médical.

Cette priorité cesse si l'intéressé a refusé, au cours de ce délai, la première offre de réembauche.

Article 49.4 — Rupture conventionnelle du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le contrat de travail pourra faire l'objet, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie, dans les conditions fixées par la loi.

Article 49.5 — Démission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

Elle devra obligatoirement être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre.

La durée ainsi que les modalités du préavis de démission sont fixées en article 50 de la convention collective.

Article 49.6 — Retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le départ à la retraite s'entend du départ volontaire du salarié pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Dans les deux cas, les conditions de rupture du contrat de travail seront déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Une indemnité sera versée dans les conditions prévues par l'article 52 de la convention collective.

Chapitre II Préavis

Article 50 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou faute lourde caractérisée, la durée du préavis sera la suivante :

– ouvriers – employés :

1. En cas de démission :

-- 1 mois, quelle que soit l'ancienneté.

2. En cas de licenciement :

-- ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;

-- ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois ;

- agents de maîtrise : préavis réciproque de 2 mois ;
- cadres :
 - préavis réciproque de 3 mois pour les cadres de coefficients 355 à 700 ;
 - la durée du préavis réciproque pour les cadres « hors classification » pourra être fixée par accords particuliers.

Dispense de préavis

En cas de licenciement, quand un salarié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondante.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas où son maintien en place est jugé indispensable pour la bonne marche de l'entreprise.

Notification de la rupture du contrat de travail

L'employeur ou le salarié devra notifier la résiliation du contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge qui fixe ainsi le point de départ du préavis.

La rupture du contrat de travail par démission ou par licenciement signifiée pendant une période de congé du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Heures pour rechercher un emploi en cas de licenciement

Pendant la période de préavis effectué, une autorisation d'absence pour recherche d'emploi pourra être accordée dans les conditions suivantes :

- ouvriers : 2 heures par jour, plafonnées à 50 heures ;
- employés : 2 heures par jour dans la limite de 1 mois ;
- agent de maîtrise : 2 heures par jour dans la limite de 60 heures ;
- cadres : 2 heures par jour dans la limite du préavis.

Ces heures seront fixées après entente avec la direction de façon telle que la marche régulière du service auquel il appartient n'en soit pas affectée.

Elles pourront, si les parties y consentent, être groupées par journée ou demi-journées au cours du préavis ou bloquées juste avant la fin du préavis.

Chapitre III Indemnités de rupture

Article 51 — Indemnités de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 51.1 — Salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, en dehors de toute faute grave ou faute lourde, à tout salarié licencié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié acquise à la fin du préavis qu'il soit effectué ou non.

Montant de l'indemnité (1)

- ouvriers - employés - agents de maîtrise :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
 - 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- cadres :
 - par année de présence pour la tranche comprise entre 8 mois et 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois ;
 - par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 0,30 mois ;
 - par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 0,40 mois ;
 - par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 0,50 mois.

L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser 12 mois

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pro rata temporis pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Assiette de calcul du salaire de référence

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse :

- soit le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédents le licenciement ;
- soit 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.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir du salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Lorsque le salarié a été occupé à temps plein et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et à temps partiel.

(1) A l'article 51.1, le paragraphe relatif au montant de l'indemnité de licenciement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

Article 51.2 — Hypothèses de certains licenciements pour motif économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Agents de maîtrise. – Cadres

En cas de licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité à la suite d'un rapprochement d'entreprises, les cadres et agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une majoration de leurs indemnités de licenciement de 20 %.

Article 52 — Indemnités de départ en retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Article 52.1 — Départ volontaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite aura droit à une indemnité fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1 demi-mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite 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.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

Article 52.2 — Mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

En cas de mise à la retraite, dans les conditions prévues par la loi, d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 53 — Certificat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successifs occupés, avec référence aux niveaux, échelons et emplois de la classification professionnelle annexée à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, les droits éventuels du salarié au maintien temporaire gratuit de sa couverture santé, les lieu et date de délivrance ainsi que la signature de l'employeur.

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire. Le certificat de travail est quérable ou portable par pli recommandé.

Demande d'extension. – Dépôt à la direction départementale du travail

La demande d'extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Paris du présent avenant seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

Texte de mise à jour : Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1er janvier 2022.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Conformément à l'accord de méthode conclu le 28 février 2017, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de procéder à la réécriture de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969.

Cette réécriture concerne l'ensemble des textes conventionnels applicables à la branche et a eu pour but :

- de maintenir leur équilibre général ;
- de réécrire ses dispositions en supprimant celles devenues obsolètes, en actualisant d'autres dispositions compte tenu des évolutions intervenues, tant législatives que jurisprudentielles ;
- de répondre aux attentes des entreprises et salariés de la branche, en tenant compte de la dimension des entreprises ;
- de maintenir certains accords spécifiques.

Article 1er — Objet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le texte de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 est remplacé par les dispositions qui figurent en annexe au présent accord.

Restent annexés à la présente convention collective :

- l'avenant n° 115 du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire qui autorisait le maintien d'une répartition des cotisations ARRCO à parts égales ;
- les dispositions prises pour la classification des salariés (l'accord du 30 novembre 1992 et l'avenant n° 147 qui la modifie) ;
- les dispositions applicables en matière de prévoyance (avenant n° 130 du 28 juin 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011, l'avenant n° 2 du 28 juin 2016 et l'avenant n° 3 du 17 avril 2019) ;
- les dispositions applicables en matière de frais de santé (avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017) ;
- les derniers avenants en vigueur portant sur les salaires minima professionnels ;
- les dispositions applicables en matière de formation professionnelle (l'ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent dans l'intersecteur papiers-cartons) ;
- les dispositions applicables en matière de santé et sécurité (l'ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent dans l'intersecteur papiers-cartons).

L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, portant sur la sécurité de l'emploi, modifié en dernier lieu par accord du 9 décembre 1994.

Article 2 — Substitution

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

À compter de son entrée en vigueur, la nouvelle convention collective se substitue de plein droit aux avenants :

- n° 125 (durée du travail) ;
- n° 127 (travail de nuit) ;
- n° 128 et son avenant n° 1 (lié à une première réécriture de la convention) ;
- n° 133 (adaptation de dispositions conventionnelles) ;
- n° 134 (contingent d'heures supplémentaires) ;
- n° 137 (période d'essai) ;
- n° 141 (relatif au champ d'application et son avenant n° 1) ;
- n° 142 (indemnités de rupture du contrat) ;
- n° 143 (modification du contrat de travail-garanties en cas de déclassement pour inaptitude) ;
- n° 144 (indemnités de mise à la retraite) ;
- n° 149 (enfant malade).

Article 3 — Dispositions devenues sans objet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Les parties au présent accord constatent que les accords suivants, sont, au jour de la signature du présent accord, désormais sans objet :

- n° 140 (commission de validation des accords) ;
- n° 146 (barème apprentis) ;
- l'accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.

Article 4 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les modalités prévues par la loi.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 — Dépôt. - Publicité. - Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2022

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.