

Convention collective Distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) (IDCC 1536) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

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/KALICONT000005635657. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/distributeurs-conseils-hors-domicile-distributeurs-chd-1536>.

Sommaire

1. Chapitre Ier : Principes généraux
2. Chapitre II : Droit syndical
3. Chapitre II bis : Négociation collective
4. Chapitre III : Comité social et économique
5. Chapitre IV : Formation et exécution du contrat de travail
6. Chapitre V : Suspension et rupture du contrat de travail
7. Chapitre VI : Conditions d'exécution du travail
8. Chapitre VII : Durée du travail, congés
9. Chapitre VIII : Dispositions diverses
10. Texte de mise à jour : Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

Chapitre Ier : Principes généraux

Déclaration préliminaire

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

Les questions sociales traitées par la présente convention collective nationale ou ses avenants nationaux, régionaux ou locaux sont de deux natures :

- les premières, d'ordre général, intéressant l'ensemble des grossistes et entrepositaires sur le plan national et qui font l'objet de la présente convention collective ;
- les secondes, d'ordre particulier, traitées par des avenants régionaux, locaux ou d'entreprise, qui pourront adapter ou compléter cette convention collective ou certaines de ses dispositions, compte tenu des conditions particulières de travail de la région, de la localité ou de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par la loi du 11 février 1950 (1). Elles concernent principalement, sans pour autant mettre en cause les clauses générales de la présente convention :
- les conditions particulières de travail et de rémunération ;
- les barèmes de salaires garantis régionaux.

Mots exclus de l'extension (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Objet et champ d'application

Article 1-1

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mars 2001

*La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce en gros de toutes boissons alcoolisées ou non (NAF 51.3 J) à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le "commerce de gros de vins et spiritueux exclusivement" et celles dont l'activité est "les traitements oenologiques et la mise en bouteilles associés au commerce de gros".

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus* (1).

NOTA : (1) Paragraphes exclus de l'extension en raison du chevauchement conventionnel qui en résulte avec la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Durée de la convention

Article 1.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

La présente convention a été conclue pour une première période se terminant le 31 décembre 1972.

Elle se poursuit d'année civile en année civile par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 1.4 ci-après.

Révision de la convention

Article 1.3

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et le cas échéant de ses annexes, dans le courant du dernier trimestre civil de chaque année. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Dénonciation de la convention

Article 1.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, deux mois avant la date d'expiration courante.

En cas de dénonciation par l'une seulement des organisations syndicales de salariés, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne et jusqu'à nouvel ordre, des dispositions de la présente convention collective.

Avantages acquis

Article 1.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Les dispositions de la présente convention se substituent aux clauses correspondantes des accords particuliers intervenus dans l'une ou l'autre des entreprises lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés.

Dispositions particulières aux différentes catégories de personnel

Article 1.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

Les dispositions particulières aux différentes catégories de personnel contenues dans les annexes, règlent les classifications, les conditions de rémunérations minimales et les conditions spécifiques qui leur sont applicables.

Conflits collectifs-Commission de conciliation

Article 1.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un seul membre et que chaque représentant pourra être, le cas échéant, accompagné par une tierce personne de l'organisation syndicale de salariés représentative ;
- un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission qui doivent répondre aux conditions d'éligibilité fixées par les dispositions légales et conventionnelles sont mandatés par chacune des organisations intéressées.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la fédération nationale des boissons, sauf décision paritaire contraire.

Missions

Outre son rôle de négociation de la convention collective de branche, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, 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. (1)

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

La commission paritaire est réunie en vue des négociations obligatoires de branche.

Enfin, elle peut se prononcer dans les différends lorsqu'elle est saisie.

Réunions

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an pour la négociation collective de branche.

La commission se réunira si une demande est formulée par au moins 3 de ses membres, et ce dans un délai de 2 mois.

Décision

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, elle se prononce par accord entre la délégation patronale et la délégation salariée, chaque délégation prenant sa décision à la majorité de ses membres présents ou représentés.

Rôle dans le cadre des saisies sur des différends

Cette commission peut siéger en tant que commission professionnelle paritaire de conciliation à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Les différends de toute nature peuvent, facultativement, d'un commun accord entre les parties, être soumis à la commission de conciliation qui décidera si elle accepte d'en connaître et fixera les délais dans lesquels s'appliquera la procédure de conciliation et ne sera pas tenue par les délais prévus ci-dessous pour la procédure obligatoire de conciliation.

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

Procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente par pli recommandé avec accusé de réception adressée à son secrétariat dont le service est assuré par le secrétariat de la FNB, 49, rue de la Glacière, à Paris (13e).

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 14 jours francs de la réception de la lettre recommandée.

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

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

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

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

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

(1) L'alinéa 4 du paragraphe « Missions » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Date d'application

Article 1.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

Les dispositions de la présente convention collective ont pris effet à la date du 1er janvier 1972.

Le texte de la présente convention a été déposé *au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris* (1), conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Adhésion

Article 1.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 décembre 1989

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement (1).

Cette adhésion ne sera valable qu'après notification aux parties signataires et à partir du pour qui suivra son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Chapitre II : Droit syndical

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par le bloc de constitutionnalité, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les parties reconnaissent ainsi la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales.

L'entreprise est un lieu de travail, placé sous la responsabilité du chef d'entreprise, au sein duquel la neutralité doit être respectée.

En conséquence, les parties s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté individuelle du travail.

Exercice du droit syndical

Article 2.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Le libre exercice du droit syndical peut s'exercer dans toutes les entreprises ou établissements, quels que soient leur forme et leur objet, par tous les syndicats, représentatifs ou non et par tous les salariés. Ceci comprend tous les actes qui découlent de l'activité définie par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 et par les lois postérieures.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales notamment en matière de crédit d'heures de délégation.

Section syndicale

Article 2.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise et les droits des délégués syndicaux sont ceux précisés par les dispositions légales.

Autorisations d'absences

Article 2.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pour assister :

A. - Aux commissions paritaires décidées entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Le temps de travail utilisé par les membres de la commission salariés, définis précédemment et assistant à une réunion paritaire sera payé par leurs employeurs respectifs, comme temps de travail effectif, l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions.

Il ne sera pas indemnisé plus d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire de la convention.

Les conditions de remboursement seront arrêtées par la commission paritaire par accord entre la partie patronale et la partie salariée. La condition de majorité pour la partie salariale est appréciée en nombre d'organisations syndicales représentatives présentes lors de la réunion.

L'identité des représentants sera portée à la connaissance des autres parties en respectant un délai de prévenance de 3 jours. Le remboursement sera demandé par chaque organisation syndicale sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de

celles-ci.

B. - a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci.

Ces absences (a et b) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence.

Réception des représentants syndicaux

Article 2.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Dans l'objectif d'un dialogue social facilité, les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales représentatives seront, sur leur demande et dès que possible, reçus par la direction de l'entreprise.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 2.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif.

Le temps de formation des membres du comité social et économique s'impute sur ce contingent.

Chapitre II bis : Négociation collective

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Dans l'esprit de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires entendent favoriser le développement de la négociation collective et renforcer le dialogue social.

Cette volonté se manifeste à double niveau, celui de la branche, d'une part, et celui de l'entreprise, d'autre part.

Dans les deux cas, les présentes dispositions ont pour but de fixer les règles de négociation et d'organiser celles-ci au mieux des parties en présence.

Les parties reconnaissent le rôle déterminant des organisations syndicales représentatives en matière de négociation collective, mais elles souhaitent aussi voir reconnu le rôle supplétif des représentants élus du personnel et des salariés mandatés dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Négociation collective de branche

Notification des accords de branche

Article 2.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, la délégation patronale notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord de branche signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

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

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive.

Dépôt des accords

Article 2.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire, l'accord est déposé 15 jours après sa notification par la partie la plus diligente.

Ordre du jour

Article 2.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

L'ordre du jour de la négociation est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation.

Négociation collective dans les entreprises et les établissements

Notification des accords

Article 2.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

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

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

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive.

Exercice du droit d'opposition

Article 2.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition. L'opposition doit être écrite et motivée.

La notification aux signataires sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une remise en main propre contre décharge.

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

Dépôt des accords

Article 2.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 15 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

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

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

Négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté

Moyens accordés aux élus du personnel

Article 2.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

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

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation seront prises en charge par l'entreprise.

Il sera remis au négociateur au moins 15 jours avant la réunion, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

Moyens accordés au salarié mandaté

Article 2.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Le temps (y inclus le temps de trajet) passé en réunion de négociation sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux prévus à l'article 2.12 ci-dessus, pour les élus du personnel.

Les salariés mandatés conformément aux dispositions du présent article, bénéficient de la protection prévue au code du travail.

Les salariés mandatés bénéficieront d'une formation économique, sociale et syndicale dans les conditions précisées au code du travail et si nécessaire, complétée par le plan de formation de l'entreprise.

Conditions de validité des accords

Article 2.14

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par le code du travail.

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

Dispositions générales

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 2.15

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Il est destinataire d'un exemplaire de tous les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective dont l'adresse électronique est la suivante : cppnic.dchd@fnb-info.fr (adresse transmise au ministère chargé du travail), la commission accusant réception de ces accords. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNIC. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également présenté à la CPPNIC un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNIC.

Les membres de la commission appartenant aux organisations syndicales de salariés disposent de 4 heures pour préparer chaque réunion de l'observatoire.

L'observatoire se réunit au moins 1 fois par an selon un calendrier établi lors de sa première réunion.

Tous les accords recensés par l'observatoire peuvent être consultés et sont mis à la disposition de ses membres.

Principe de non-dérogation

Article 2.16

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2019

Articulation des accords de branche, d'entreprise et d'établissement

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise et d'établissement, quelle que soit la date de conclusion par rapport à l'accord de branche priment sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche hormis dans les cas suivants :

- les stipulations fixées par la branche concernant les matières du socle minimal de garanties fixé légalement ;
- les stipulations fixées par la branche concernant les compétences d'attribution fixées légalement, si la branche le prévoit expressément.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Chapitre III : Comité social et économique

Comité social et économique. – Préambule

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Le comité social et économique (CSE), instance de dialogue social et économique dans l'entreprise, est un organe collégial de représentation du personnel. Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

La composition du CSE est la suivante :

- l'employeur, président de droit du CSE ;
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu de l'effectif de l'entreprise en application des dispositions légales, ce nombre pouvant être modifié dans le cadre du protocole d'accord préélectoral selon les formalités légales applicables.

Des commissions sont créées au sein du CSE dans les conditions fixées légalement.

Collèges électoraux

Article 3.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Les représentants du personnel sont élus, en application des dispositions légales en vigueur selon l'effectif de l'entreprise, par collège électoral :

- d'une part, par les ouvriers et employés, qui constituent, selon l'usage le plus courant, le « premier collège » ;
- d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le « deuxième collège » ;

- enfin par les cadres lorsque l'entreprise emploie au moins 25 cadres, qui constituent obligatoirement le « collège cadre ».

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément aux dispositions légales.

En cas de litige sur ce point, les dispositions légales s'appliquent.

Electorat et éligibilité

Article 3.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Quatre conditions cumulatives à la date du premier tour du scrutin doivent être remplies pour être électeur :

- être salarié (pour les salariés mis à disposition, les conditions fixées légalement s'appliquent) ;
- être âgé de 16 ans accomplis à la date du scrutin ;
- avoir travaillé depuis 3 mois au moins dans l'entreprise à la date des élections ;
- et ne pas avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Quatre conditions cumulatives doivent être remplies à la date du premier tour du scrutin pour être éligible :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins ;
- ne pas être l'employeur ou assimilé, ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant ou descendant, frère, sœur et allié au même degré.

En outre, en cas de travail dans plusieurs entreprises, les salariés à temps partiel ne peuvent pas présenter leur candidature dans chacune d'entre elles et doivent choisir.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées et en application des dispositions légales, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Organisation des élections

Article 3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

3.3.1 Initiative des élections

L'initiative des élections incombe à l'employeur. Celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

L'employeur invitera, selon les formes légales, les organisations syndicales intéressées de salariés à négocier le protocole d'accord préélectoral qui définit les modalités d'organisation et de déroulement du vote.

La date du scrutin est fixée par le protocole préélectoral selon les dispositions légales.

3.3.2 Liste de candidats

Les listes des candidats sont dressées conformément à la loi étant précisé que :

- pour le premier tour du scrutin, les organisations syndicales intéressées ont le monopole en matière de dépôt de listes de candidats ;
- pour le second tour du scrutin (notamment en l'absence d'atteinte du quorum ou en cas de siège vacant), les candidatures sont libres ;
- pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, avec alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ;
- les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, mais ne pourront pas, par contre, présenter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

3.3.3 Information

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- Avis de scrutin ;
- Listes électorales par collèges ;
- Textes concernant l'organisation des élections ;
- Listes des candidats ;
- Procès-verbaux des opérations électorales, éventuellement de carence (outre l'affichage, ils sont transmis, dans les 15 jours qui suivent l'élection, à l'inspection du travail en deux exemplaires et au Centre de traitement des élections professionnelles [CTEP] en un exemplaire).

3.3.4 Bureau de vote

Un bureau de vote est mis en place par collège électoral composé de trois membres (électeurs et appartenant au collège électoral), composé, à défaut de dispositions spécifiques dans le protocole préélectoral déterminées selon les conditions légales et en l'absence de

désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus âgé.

En vue du contrôle du bon déroulement des opérations électorales, en application des dispositions légales, un délégué de liste, outre tout candidat, peut être présent de manière permanente dans la salle de vote.

3.3.5 Modalités de vote

Le scrutin peut avoir lieu de trois modalités différentes, conformément aux dispositions légales et du protocole d'accord préélectoral :

Sur le lieu de travail

Dans ce cadre, le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne donnera pas lieu à perte de salaire.

L'élection a lieu à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants et par collège.

La direction devra fournir le matériel de vote et notamment :

- les bulletins et enveloppes de couleurs différentes pour les membres titulaires et suppléants ;
- le(s) isoloir(s) ;
- le(s) urne(s).

Par vote par correspondance

Les bulletins de vote par correspondance seront intégrés au scrutin avant le dépouillement par le bureau de vote.

Par vote électronique

Les bulletins blancs ou nuls, qui ne sont pris en compte ni pour le calcul du quorum ni dans les calculs permettant l'attribution des sièges, font l'objet d'un décompte séparé, le bureau de vote appréciant la validité de ces bulletins et les joignant au procès-verbal des élections.

Les sièges sont attribués selon les règles légalement fixées.

3.3.6 Dépouillement, résultat et contestation

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

À la suite de l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché dans la salle de vote.

La publicité des résultats s'effectuera selon les dispositions fixées au protocole préélectoral et les dispositions légales.

En cas de litige, les dispositions légales s'appliquent.

Durée du mandat

Article 3.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

La durée des mandats est fixée conformément aux dispositions légales.

Le mandat expire en principe à l'arrivée de son terme. Toutefois, celui-ci peut :

- être éventuellement prorogé en application des dispositions légales ;
- prendre fin avant son terme en cas de décès, de démission, de rupture du contrat de travail ou la perte des conditions pour être éligible du représentant ou en cas de révocation sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un représentant titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré selon les règles de remplacement édictées légalement.

Dans tous les cas, le nouveau représentant sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Le nombre de mandats successifs est limité légalement selon l'effectif de l'entreprise.

Exercice des fonctions par la délégation du personnel au CSE et commissions

Article 3.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

3.5.1 Crédit d'heures de délégation

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires de la délégation du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite du crédit d'heures fixé légalement en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Seuls les membres titulaires disposent d'un crédit d'heures. Toutefois, il est possible pour ces derniers de se répartir le crédit d'heures entre membres de la délégation du personnel, y compris les suppléants. Par ailleurs, les heures peuvent être utilisées cumulativement, dans les

limites fixées légalement.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

3.5.2 Liberté de déplacement de la délégation du personnel

Les membres du CSE ont une liberté de déplacement. Ainsi, ces derniers peuvent :

- durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;
- tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

3.5.3 Moyens matériels de la délégation du personnel

Le chef d'entreprise met à la disposition des membres de la délégation du personnel les moyens matériels fixés légalement leur permettant l'exercice de leurs fonctions.

3.5.4 Formation de la délégation du personnel

Des formations sont prévues légalement pour les membres de la délégation du personnel.

3.5.5 Déroulement de carrière de la délégation du personnel

L'exercice normal de la fonction de membre de la délégation du personnel ne saurait être un critère discriminant à l'encontre de sa carrière, sa classification, sa rémunération, ni être cause de sanction.

Attributions de la délégation du personnel

Article 3.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Le champ des compétences des membres de la délégation du personnel sont fixées en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, les attributions du comité social et économique varient selon ledit effectif en application des dispositions légales.

Fonctionnement du comité social et économique

Article 3.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Le nombre de réunions du comité social et économique dépend de l'effectif de l'entreprise dans les conditions légales.

Protection des représentants du personnel

Article 3.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

Les candidats et membres élus de la délégation du personnel sont protégés selon les conditions et durées légales applicables.

La protection implique une autorisation préalable de l'inspection du travail notamment en matière de rupture du contrat de travail, de transfert de contrat de travail, etc.

Financement du comité social et économique

Article 3.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 janvier 2020

3.9.1 Activités sociale et culturelle

Afin d'assurer des ressources stables au comité social et économique pour financer ses activités sociales et culturelles, une contribution est fixée par accord d'entreprise et est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente attribuée par l'entreprise. Ce montant ne doit pas être inférieur à celui prévu par les dispositions légales.

3.9.2 Subvention de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique un budget de fonctionnement dont le montant est fixé légalement.

Chapitre IV : Formation et exécution du contrat de travail

Engagement

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un document écrit. Un exemplaire précisant les conditions d'embauche est remis au salarié dès son entrée.

Ce document doit comporter les mentions suivantes :

- rémunération mensuelle ;
- nature de l'emploi ;
- classification ;
- lieu et durée du travail ;

- référence à la convention collective applicable ;
- période d'essai ;
- organisme d'affiliation en matière de mutuelle – frais de santé et prévoyance.

Il peut également comporter des dispositions particulières telles que :

- utilisation de véhicule ;
- montant et modalités de remboursement des frais professionnels engagés par le salarié dans le cadre de sa fonction ;
- clause de non-concurrence et ses modalités d'application ;
- clause de mobilité.

Tout salarié, sauf cas de dispense légale, fait nécessairement l'objet d'une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche auprès du médecin du travail attaché à l'entreprise ou du professionnel de santé qu'il aura désigné à cet effet, dans les conditions prévues par l'article 6.3.

Période d'essai

Article 4.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

L'embauche définitive est précédée d'une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées en annexe pour chaque catégorie professionnelle.

Une épreuve de qualification professionnelle dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme peut avoir lieu pendant la période d'essai.

La période d'essai est renouvelable une fois avec l'accord du salarié.

Le délai de prévenance fixé conformément à la législation en vigueur, s'applique en cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties.

Contrat de travail à durée déterminée

Article 4.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Il pourra être conclu des contrats de travail à durée déterminée dans le respect des dispositions légales en vigueur en termes, notamment de :

- motif ;
- nature de l'emploi ;
- référence à la convention collective ;
- classification ;
- durée ;
- période d'essai éventuelle ;
- renouvellement ;
- indemnité de précarité ;
- accès à la formation ;
- organisme d'affiliation en matière de mutuelle – frais de santé ;
- prévoyance.

Cas du contrat saisonnier

Article 4.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Compte tenu du caractère saisonnier susceptible de concerner le secteur professionnel, il peut être procédé à l'embauchage de personnel saisonnier.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'emploi saisonnier est défini comme celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Une augmentation de l'activité qui ne remplirait pas ces critères ne peut donner lieu à la conclusion d'un contrat saisonnier, mais doit faire l'objet de la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité, tel que visé aux dispositions du code du travail en vigueur.

Le personnel saisonnier bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier régi par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail saisonnier doit être obligatoirement constaté par écrit et mentionner, notamment, les clauses suivantes :

- nature de l'emploi ;
- durée du contrat qui ne peut excéder 7 mois, congés payés compris ;
- terme du contrat ; à défaut de terme précis, une durée minimale du contrat doit être indiquée,
- existence et durée de la période d'essai,
- montant de la rémunération.

En cas de terme imprécis du contrat de travail saisonnier, le salarié sera averti par son employeur de la date d'achèvement de la saison, à savoir de la date de fin de son contrat :

- 1 semaine avant si le contrat a duré moins de 5 mois et demi ;

- 1 mois avant si le contrat a duré plus de 5 mois et demi.

La reconduction du contrat de travail saisonnier n'est pas automatique sauf à caractériser les conditions cumulatives visées ci-après :

Conditions d'ouverture du droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier :

À défaut d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise :

1. Un salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier, pendant la saison précédente, peut demander à bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail, sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le salarié a travaillé dans le cadre d'un contrat saisonnier dans l'entreprise, sur la saison précédente ;
- le précédent contrat de travail du salarié n'a pas fait l'objet d'une rupture anticipée ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, à pourvoir, compatible avec la qualification et la formation du salarié.

Cette demande de reconduction peut être formulée par le salarié à l'employeur dès la fin du contrat de travail à caractère saisonnier. En tout état de cause, le salarié qui souhaite demander la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier doit en informer son employeur par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, et au plus tard 1 mois avant le début prévisible de la saison.

Si les conditions mentionnées ci-avant sont remplies, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours calendaires avant le début de la saison suivante visée pour la reconduction, pour notifier sa réponse au salarié.

En cas de réponse favorable, il proposera alors au salarié concerné un nouveau contrat de travail à durée déterminée à caractère saisonnier.

Cette réponse favorable ne garantit pas au salarié une durée du travail identique à celle du précédent contrat, la saison ayant par essence une durée variable. Le salarié est alors dispensé de période d'essai.

2. L'employeur informe le salarié, par voie d'affichage ou tout autre moyen, au moins 1 mois avant le début de la saison des conditions du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires pour répondre à l'employeur, à compter de la date de réception de la proposition de reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

En l'absence de réception, par l'employeur, d'une réponse du salarié dans le délai de 15 jours calendaires qui lui est imparti, ou, en cas de refus, par ce dernier, de la proposition qui lui a été adressée, le droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier prend fin.

3. Motifs pouvant justifier l'absence de reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

Dès lors que les conditions cumulatives prévues par le présent article sont réunies, tout salarié, qui en fait la demande, peut bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, sauf, notamment, en cas de survenance de l'un des motifs suivants :

- l'absence d'un emploi saisonnier à pourvoir et compatible avec la qualification et la formation du salarié ;
- un manquement professionnel intervenu au cours de l'exercice du contrat de travail à caractère saisonnier précédent. L'employeur motive son refus et le porte à la connaissance du salarié saisonnier ;
- si les modalités de procédure prévues initialement entre l'employeur et le salarié et par le présent article n'ont pas été respectées (notamment, demande tardive).

4. Indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

L'indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier n'est due au salarié que lorsque :

- l'employeur a manqué à son obligation de proposer, au salarié qui en a fait la demande, la reconduction de son contrat saisonnier ;
- les conditions sont remplies pour que le salarié bénéficie du droit à la reconduction de son contrat de travail saisonnier ;
- le salarié a tenu informé l'employeur de l'éventuelle modification de ses coordonnées.

Dans ces cas, le salarié pourra prétendre à une indemnité de non - reconduction égale à 7 % du salaire total brut perçu lors de la saison précédente sans pouvoir excéder 1 mois de salaire moyen brut mensuel.

Le salaire moyen brut mensuel à prendre en compte, est le salaire total brut perçu au cours de la saison précédente divisé par la durée du contrat saisonnier.

5. Avantages, rémunération et employabilité du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier

La rémunération du salarié ayant conclu un contrat de travail à caractère saisonnier ne pourra être inférieure à celle que percevrait, au terme de sa période d'essai, un salarié en CDI, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions en application de la grille de classification applicable au sein de l'entreprise.

Les salariés embauchés en contrat de travail à caractère saisonnier cumulant au moins 3 mois d'ancienneté, bénéficient du paiement des jours fériés chômés.

Ils bénéficient des dispositions légales en vigueur ou convenues par accord collectif de branche ou d'entreprise, s'agissant notamment, des congés dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée et de l'obligation pour l'employeur d'assurer leur adaptation au poste et à l'environnement de travail.

Afin de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences des salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à proposer aux salariés en contrats de travail à caractère saisonnier, de participer à des actions de formation, organisées notamment dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

Rémunération

Article 4.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Salaires mensualisés

Les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle qui devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les rémunérations mensuelles effectives, et éventuellement minimales, sont adaptées à l'horaire réel.

En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée hebdomadaire de travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas toutes formes de primes qui pourront être définies dans l'entreprise.

Toutefois, le total des primes liées au rendement ne pourra pas excéder 35 % du salaire brut total annuel. (1)

Salaires à l'heure

Lorsque des salariés sont payés à l'heure, leur rémunération horaire de base est calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures correspondant à la durée hebdomadaire de travail en vigueur (soit 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures).

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à l'application combinée des articles L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 26 juillet 2019 - art. 1)

Gratification annuelle

Article 4.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Il est alloué, à l'ensemble du personnel (quelle que soit la nature du contrat de travail) présent dans les effectifs au moment du versement, une gratification annuelle versée en une ou plusieurs fois.

Cette gratification est égale à 1/12 du total des rémunérations mensuelles brutes (notamment, avantages en nature, primes et heures supplémentaires sont inclus) perçues au cours des 11 premiers mois de l'année civile.

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des 11 premiers mois destiné au calcul de cette gratification.

Pour les salariés bénéficiant, sur l'année civile, de périodes assimilées à du temps de travail effectif, le montant de la gratification annuelle ne pourra pas être inférieur au salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné, au prorata du temps de travail effectif.

Bulletin de paie

Article 4.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

À l'occasion de chaque paie, un bulletin de paie devra être établi et transmis au salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Chapitre V : Suspension et rupture du contrat de travail

Absences des salariés

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

En cas d'absence, tout salarié est tenu de faire connaître à la direction la durée probable et le motif de son absence.

Tout salarié absent sans autorisation et n'ayant pas justifié son absence dans un délai de 2 jours ouvrables, sauf en cas de force majeure, pourra voir, le cas échéant, engager à son encontre une procédure disciplinaire.

Absences pour maladie ou accident de trajet

Article 5.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les absences pour maladie ou accident de trajet conformément à la législation sociale en vigueur entraînent la suspension du contrat de travail.

Elles doivent être, dans un délai 2 jours ouvrables :

- notifiées à l'employeur, sauf en cas de force majeure ;
- justifiées par un certificat médical ou une déclaration à la sécurité sociale indiquant la période d'arrêt.

Si, à l'expiration de cette période, le salarié ne se présente pas à son travail, il est considéré comme étant en absence injustifiée.

Une garantie d'emploi est instituée en cas d'absence pour maladie ou accident de trajet fixée en fonction de l'ancienneté du collaborateur comme suit :

- 3 mois pour un salarié ayant au moins 1 an de présence ;
- 4 mois pour un salarié ayant de 3 à 10 ans de présence ;
- 6 mois au-delà de 10 ans de présence.

Si à l'expiration de ce délai, l'employeur se voit dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié en raison de la

désorganisation de la société du fait de cette absence, ce dernier mettra en œuvre la procédure de licenciement légale applicable.

Par ailleurs, les intéressés, ayant une ancienneté ininterrompue minimum de 3 années consécutives au jour de l'arrêt de travail, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans leur emploi, pendant un délai de 1 an suivant la notification de la rupture de leur contrat de travail, à la condition qu'ils aient manifesté leur désir de bénéficier de cette mesure dans le mois qui suivra la date de ladite notification.

Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Article 5.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les arrêts pour accidents du travail et les maladies professionnelles suspendent le contrat de travail.

Pendant la période de suspension, le licenciement du salarié est autorisé dans les cas prévus par les dispositions légales, notamment, en application de l'article L. 1226-9 du code du travail.

À l'issue de la période de suspension, le salarié est réintégré dans l'entreprise dans des conditions qui dépendent de son aptitude et dans le respect de la procédure légale y afférente.

Dispositifs de réserve militaire

Article 5.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Il est fait application du cadre légal en vigueur pour les dispositifs de réserve militaire étant précisé que ces périodes d'absence sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 5.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

5.4.0 Principes

En cas de rupture du contrat de travail sauf cas de force majeure et faute grave ou lourde, la partie qui prend l'initiative de la rupture doit à l'autre partie un préavis dont la durée est fixée dans les annexes.

Le salarié démissionnaire doit aviser son employeur par tout moyen conférant date certaine à cette notification.

En cas de licenciement, l'employeur devra observer la procédure légale selon le motif de licenciement évoqué.

Le salarié pourra se dégager de son obligation d'exécution du préavis avec l'accord de son employeur s'il avise ce dernier de son départ au moins 24 heures à l'avance, l'employeur ne versant pas le solde du préavis non exécuté à la demande du salarié.

5.4.1 Recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé, pour chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter 2 heures par jour. Ces absences sont fixées alternativement 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Ces heures peuvent être regroupées après entente avec l'employeur.

Ces heures seront payées au taux effectif de la fonction, à l'exclusion de tout remboursement de frais ou compensation de perte de salaire.

5.4.2 Licenciement pour motif économique

Les dispositions légales en matière de licenciement pour motif économique s'appliquent.

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement, sauf disposition contraire.

5.4.3 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement attribuée aux salariés licenciés sauf pour faute grave ou lourde, sera calculée selon les dispositions figurant en annexe. Elle ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

5.4.4 Documents de fin de contrat

Au moment où il cesse de faire partie du personnel de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, ou à défaut envoyé à son domicile, un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et tout autre document conformément aux dispositions légales en vigueur.

Départ en retraite, mise à la retraite

Article 5.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

5.5.1 Départ en retraite

Le départ en retraite correspond à la situation du salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

Tout salarié peut prendre volontairement sa retraite dès lors qu'il remplit les conditions légales.

Il doit alors notifier son départ volontaire en retraite à l'employeur par tout moyen permettant de lui conférer date certaine et respecter le préavis légal prévu en matière de licenciement. Il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite telle que prévue dans les dispositions particulières figurant en annexes.

5.5.2 Mise à la retraite

La mise à la retraite est la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge fixé légalement, âge qui ouvre droit à une liquidation dite « à taux plein », quelle que soit la durée d'assurance.

Avant que le salarié atteigne l'âge légal susvisé, la mise à la retraite est soumise à une procédure légale spécifique que l'employeur est tenu d'appliquer avant toute mise à la retraite. (1)

À l'âge susvisé, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié sans que son accord ne soit nécessaire. Il notifie au salarié sa décision de mise à la retraite par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.

Le préavis légal, sauf dispositions conventionnelles fixées en annexes plus favorables, s'applique à la mise à la retraite.

Il est versé au salarié une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite si celle-ci est plus favorable au salarié.

(1) Le deuxième et le troisième alinéas de l'article 5.5.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-10 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Chapitre VI : Conditions d'exécution du travail

Règlement intérieur

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Le règlement intérieur, obligatoire pour les entreprises et établissements ayant atteint le seuil d'effectif fixé légalement, est établi par l'employeur. Il doit être soumis à l'avis du comité social et économique, s'il existe.

En application des dispositions légales, dans le règlement intérieur, doivent figurer notamment :

- 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 sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis légalement ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ;
- les dispositions en matière d'agissements sexistes ;
- un code de conduite, pour les entreprises légalement définies, illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

En tout état de cause, le règlement intérieur ne peut :

- contenir de clause contraire aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- contenir de clauses et sanctions discriminatoires et/ ou pécuniaires.

Le règlement intérieur doit être mis en place selon les formes édictées légalement.

Le règlement intérieur doit être affiché sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Affichages

Article 6.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

L'employeur met en place les affichages obligatoires conformes aux dispositions légales en vigueur dans les locaux de l'entreprise.

Un avis indiquant l'intitulé et les modalités de consultation de la présente convention, doit être affiché sur les lieux de travail.

Information des nouveaux embauchés

Article 6.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Tout salarié nouvellement embauché doit être informé qu'un exemplaire du règlement intérieur ainsi que la présente convention collective sont tenus à sa disposition, outre les accords collectifs d'entreprise éventuellement applicables.

Visites médicales

Article 6.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

La loi prévoit plusieurs types de visites médicales pour le salarié. Des dispositions particulières peuvent être prévues aux annexes de la présente convention.

Ces visites sont obligatoires.

Activités multiples

Article 6.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois de catégories différentes comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

- si le salarié est occupé dans l'emploi le mieux rémunéré au moins 50 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), la totalité de son salaire est calculée en fonction du salaire de cet emploi ;
- dans le cas contraire, la rémunération est calculée au prorata des temps respectifs de travail passés aux différentes activités.

Lorsque le salarié exécute exceptionnellement des travaux de courte durée correspondant à une catégorie différente de sa qualification (qu'elle soit inférieure ou supérieure), il conserve le bénéfice de son salaire habituel.

Chapitre VII : Durée du travail, congés

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 7.0

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

a) La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires des salariés sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

L'étalement de la durée hebdomadaire de travail pourra s'effectuer sur 5 jours et demi.

b) Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 130 heures.

c) Il est précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne donnent lieu aux majorations légales.

d) Conversion de la rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos.

Par dérogation aux dispositions du code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement par rapport à tout ou partie des heures supplémentaires, quel que soit le régime juridique de l'horaire (référence hebdomadaire ou annualisation).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue, éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Ces heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos, ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les conditions et limites légales, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires.

Durée quotidienne de travail et repos

Article 7.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

a) Durée quotidienne du travail

En application du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures.

Néanmoins, par dérogation à l'alinéa précédent, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures consécutives, pendant les périodes saisonnières, dépassements exceptionnels récupérables immédiatement.

b) Repos quotidien et hebdomadaire

Les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire s'appliquent.

Temps de pause

Article 7.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

Tous les salariés bénéficient de temps de pause conformément aux dispositions légales.

Lorsque dans une entreprise il existe des salariés occupant un emploi sédentaire ayant un horaire de travail de jour ininterrompu de 7 h 48 au moins, ils bénéficient d'un arrêt de travail payé de 30 minutes pour le casse-croûte. Cet arrêt se situe à l'intérieur de cet horaire suivant les nécessités du service.

Jours fériés

Article 7.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

Les jours fériés légaux sont chômés. Ces derniers sont rémunérés, conformément à la législation en vigueur, pour tout le personnel sans condition d'ancienneté.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 7.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

Sous réserve du respect des textes relatifs au repos hebdomadaire, les salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal, percevront une majoration de salaire de 100 %, sans tenir compte de la date d'embauche.

Le cumul des majorations pour travail du dimanche ou jour férié légal et des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ne peut dépasser la majoration de 100 % susvisée, sauf dans le cas où les dispositions légales applicables de droit prévoient une majoration au moins égale à 100 % pour le travail du dimanche ou du jour férié. Ceci cesse de s'appliquer si la loi obligeait à l'avenir à des dispositions plus favorables pour les salariés.

Congés payés

Article 7.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

Pour l'application du droit aux congés payés et de ses modalités, le chef d'entreprise se référera à la législation et aux dispositions réglementaires en vigueur.

À la date du 30 avril, les congés payés dont le droit a été ouvert au titre de la période de référence précédente doivent avoir été pris.

Dans le cas d'un droit incomplet à congés payés sur l'année, des périodes de congés sans solde peuvent être programmées, avec l'accord exprès des deux parties.

Lorsque les congés payés sont pris par roulement, la date de congé de chaque salarié sera arrêtée, conformément aux dispositions légales, au plus tard 1 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

En raison du caractère saisonnier de la profession, les congés payés au-delà des 2 premières semaines peuvent être attribués en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

Après information et consultation des institutions représentatives du personnel cette (ces) période(s) de forte activité est (sont) définie(s) par l'employeur chaque année et le personnel en est informé par affichage, au moins 3 mois avant la date limite de fixation de l'ordre des départs en congés.

Après 1 an de travail effectif dans l'entreprise, les absences pour maladies, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectif. (1)

La 5e semaine de congés payés fait l'objet des dispositions, ci-après :

Elle peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire ou 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Sont exclus de ces 5 semaines, les jours fériés, les jours de fractionnement légaux, les congés personnels pour événements familiaux et les jours acquis par ancienneté.

Les congés prévus conventionnellement ou contractuellement dans les entreprises pour fêtes locales et ponts sont compris dans les congés annuels sauf accord spécifique.

b) Cette semaine devra être prise en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

c) Cette semaine ne doit pas être accolée à d'autres congés payés, sauf accord particulier, elle ne peut donc être génératrice de jours supplémentaires de fractionnement.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 3141-5 du code du travail, son champ d'application soit limité aux seules maladies ordinaires, et non aux maladies professionnelles.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

Autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel

Article 7.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

Tout salarié aura droit, sur justification, aux autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux comme suit :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du concubin ou du partenaire de Pacs : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès d'un enfant : 6 jours ouvrables (*) ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables (*) ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou arrivée (en cas de

naissances multiples, le nombre de jours est multiplié par le nombre de naissance ou d'adoption).

Ces 3 jours ouvrables peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée en cas d'adoption.

Après 3 mois d'ancienneté :

- décès des beaux-frères, belles-sœurs : 1 jour ouvrable (*).

Après 1 an d'ancienneté :

- décès des grands-parents : 1 jour ouvrable (*) ;
- événements religieux personnels traditionnellement accompagnés d'une fête de famille : 1 jour ouvrable ;
- en cas de maladie d'un enfant âgé de moins de 14 ans : absence maximale de 15 jours calendaires consécutifs par année civile, dont les 5 premiers rémunérés sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

(*) En cas de décès, il sera accordé 1 jour supplémentaire lorsque l'événement nécessite un déplacement de plus de 1 000 kilomètres aller et retour.

Annualisation du temps de travail

Article 7.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

1. L'annualisation du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une entreprise.

2. Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

Cette répartition devra faire l'objet d'adaptation par accord d'entreprise ou sera mise en œuvre directement dans les conditions prévues dans cet accord de branche après consultation des représentants du personnel.

3. Période d'annualisation

L'annualisation s'apprécie usuellement, soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable.

4. Calendrier – Programmation indicative

L'annualisation est établie par écrit selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des représentants du personnel, ainsi qu'un affichage sur les tableaux de la Direction.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés au moins 3 jours ouvrés à l'avance pendant les périodes saisonnières, 7 jours ouvrés en période hors saison.

5. Modalités de mise en œuvre

La durée quotidienne de travail pourra atteindre 12 heures de travail effectif pendant les périodes saisonnières, selon les limites fixées par la convention collective.

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 44 heures par semaine, étant précisé que les périodes de basse activité pourront comporter des semaines dont l'horaire de travail ne devra pas être habituellement inférieur à 24 heures hebdomadaires, sauf semaines dites « de récupération » ou de repos ramenées par exception à horaire 0. Le travail par relais et roulement est autorisé.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites de l'annualisation fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que défini au présent accord : elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

6. Durée moyenne de travail

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de l'annualisation des horaires de travail, la durée moyenne annuelle de travail de référence ne devra pas dépasser 1 607 heures par période annuelle incluant la journée de solidarité.

Les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent alors droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur dans les conditions fixées au code du travail.

7. Contingent annuel d'heures supplémentaires

En cas d'annualisation, le nombre d'heures effectuées pendant les semaines de haute activité dépassant l'horaire hebdomadaire normal déterminera le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires octroyé pour la période de référence. Ce contingent est ainsi fixé :

Nombre d'heures par semaine (haute activité)	Contingent
Au-delà de 35 et jusqu'à 39	130
40	110
41	90
42	70
43	50
44	30

Le contingent sera donc précisé lors de la présentation de la programmation annuelle et ne pourra être changé au cours de l'exercice considéré.

8. Lissage de la rémunération (1)

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de l'annualisation, la rémunération mensuelle de base sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle (à l'identique de la mensualisation) correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de mise ou de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera conformément au point 6.

9. Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention consultative des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'annualisation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle des représentants du personnel, faire le bilan de l'application du dispositif d'annualisation d'horaire.

(1) Le point 8 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise les modalités de décompte des heures supplémentaires en cas de période de référence incomplète ainsi que l'impact d'une absence en cours de période sur la rémunération du salarié, conformément au 3° de l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

Travail à temps partiel

Article 7.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés au temps choisi.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en œuvre au sein des établissements après avis des représentants du personnel, conformément au cadre légal.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

1. Garanties individuelles

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel ou directement au salarié concerné, si préalablement ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

Tout recrutement à temps partiel, ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit comprenant toutes les mentions légales.

2. Garanties collectives

Il sera remis aux représentants du personnel conformément aux dispositions légales, à cette réunion, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

3. Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies au code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail prévue contractuellement à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. (1)

À l'exception des salariés affectés au nettoyage, la période de travail minimale continue est fixée à 3 heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder 2 heures.

b) Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

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

4. Travail à temps partiel annualisé (2)

a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle, en application des dispositions conventionnelles susmentionnées.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

b) Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel *et, le cas échéant, à des heures supplémentaires* (3), pour autant :

- que leur nombre n'excède pas 10 % de la durée annuelle convenue ;
- qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

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

c) Rémunération du temps partiel annualisé – lissage

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois :

- soit selon l'horaire réellement travaillé ;
- soit sur la base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale à 1/12 de la rémunération annuelle de base hors gratifications conventionnelles (idem modulation) correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Quel que soit le choix opéré pour le versement de la rémunération, à cette dernière s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours de la période de paye considérée, ainsi que les indemnités de sujétions spéciales (travail de nuit, dimanche, astreintes, etc.).

d) En cas de lissage

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulé, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paye, sur la base de son temps de travail déjà effectué. (4)

5. Le droit des salariés à temps partiel

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

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées (temps partiel annualisé) résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Néanmoins, compte tenu de l'aménagement du temps de travail, les congés payés seront pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord contraire entre les parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat. (5)

Dans cette hypothèse, le salarié à temps partiel annualisé percevra une indemnité de congés payés qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale qu'il aura perçue au cours de la période de référence. (6)

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières sécurité sociale appliqué aux salariés

à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit d'une convention collective, de la loi sur la mensualisation ou d'une convention d'établissement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise définisse les garanties prévues au troisième alinéa de l'article L. 3123-24 du code du travail et qu'à défaut d'un tel accord en application des dispositions supplétives prévues à l'article L. 3123-31 du même code, toute modification de la répartition de la durée de travail des salariés à temps partiel soit notifiée au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

(2) Le point 4 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise, pour les salariés à temps partiel, les conditions de changement des horaires de travail ainsi que modalités de décompte des heures complémentaires en cas de période de référence incomplète, conformément au 2° et au 3° de l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

(3) Les mots « et, le cas échéant, à des heures supplémentaires » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3123-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

(4) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'arrêt du 20 septembre 2005 de la Cour de Cassation (n° 03-45.291).

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

(5) Alinéa étendu sous réserve que le premier jour de la période de congés soit un jour qui aurait dû être travaillé pour le salarié conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 2 mars 1989,86-44.120,86-44.130).

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

(6) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-24 du code du travail, l'employeur choisissant laquelle des deux méthodes de calcul de l'indemnité de congés payés est la plus avantageuse pour le salarié.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

(7) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail.

(Arrêté du 29 avril 2019 - art. 1)

Personnel en forfait jours

Article 7.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

7.9.1. Catégories de salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est réservée aux :

- salariés cadres qui disposent, dans leur mission, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps 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 auquel ils sont intégrés ; se situant a minima au niveau V échelon 1 de la convention collective des distributeurs de boissons conseils hors domicile (IDCC 1536) ;
- salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés mentionnés au paragraphe précédent pourront bénéficier d'un forfait jours à condition qu'ils se situent a minima au niveau III échelon 1 de la convention collective applicable, soit relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés qui répondent aux conditions prévues au sein des paragraphes précédents pourraient bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit établi entre le salarié et l'employeur.

7.9.2. Support prévoyant la mise en œuvre du forfait-jours

La mise en œuvre du forfait annuel en jours fera l'objet de la conclusion d'une convention individuelle de forfait entre le salarié et l'employeur.

Cette convention individuelle, pouvant prendre la forme d'un avenant au contrat de travail ou y figurer directement, précisera a minima le nombre de jours travaillés compris dans le forfait.

Elle pourra également mentionner les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en jours et la période de référence du forfait annuel.

7.9.3. Nombre de jours compris dans le forfait

7.9.3.1. Forfait jours “ complet ”

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours est de 216 jours sur l'année de référence pour un salarié présent sur la totalité de cette année de référence, incluant la journée de solidarité.

À défaut de dispositions contraires au sein de l'entreprise, la période de référence est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

La conclusion d'un accord d'entreprise peut prévoir un nombre de jour inférieur ou supérieur mais ne saurait en revanche dépasser 218 jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé au premier alinéa sera augmenté à

concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit pro rata temporis en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

Les salariés soumis au forfait jours pourront effectuer des demi-journées de travail. Le cas échéant, ces derniers devront poser une demi-journée de jours de repos supplémentaire pour la demi-journée non travaillée (cf. article 7.9.6.2).

À ce titre, est réputée une demi-journée travaillée, tout travail accompli avant ou après l'heure réputée pour le déjeuner.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal 235 jours.

Les jours travaillés à ce titre bénéficieront d'une majoration de salaire à un taux de 10 %.

7.9.3.2. Forfait jours " réduit "

Chaque salarié aura la possibilité de demander à bénéficier d'un forfait inférieur, dit " forfait jours réduit ", lequel se distingue du régime des salariés au temps partiel. Une convention spécifique pourrait alors être envisagée, selon les impératifs de l'organisation de l'entreprise, sans que cela constitue un droit pour les salariés concernés.

Il est précisé qu'un forfait jour " réduit " peut être conclu dès l'embauche du salarié.

Par ailleurs, la rémunération des salariés en forfait annuel en jours réduit devra, en principe, sauf raison objective ou pertinente, être proportionnelle à celle des salariés occupant des fonctions identiques en forfait complet.

Afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance du salarié dans l'organisation de son temps de travail, l'employeur et le salarié pourront, en cas de forfait jours réduit, fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Dès lors que les jours non travaillés par semaine auront été fixés entre l'entreprise et le salarié et seront considérés d'un point de vue administratif comme des " jours non travaillés ", le nombre de jours de repos supplémentaires annuel sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Dans le cas où le nombre de jours prévu dans le cadre du forfait réduit ne permet pas une identification récurrente de jours non travaillés, les parties pourront définir en début d'exercice les jours non travaillés correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre indiqué par un éventuel accord d'entreprise, et le nombre de jours indiqué dans le forfait réduit. Ainsi, le nombre de jours de repos supplémentaires annuel des salariés placés dans cette situation sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

7.9.4. Incidence des absences du salarié

7.9.4.1. Sur la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail, non assimilée à du temps de travail effectif et n'entraînant pas de maintien légal ou conventionnel de rémunération pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire proportionnelle à la durée de son absence étant précisé que la valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur de 1 demi-journée, en le divisant par 44.

La notion de demi-journée doit être appréciée tel que prévu à l'article 7.9.3.1 précité.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

7.9.4.2. Sur les congés

L'acquisition de jours de congé est subordonnée au temps de travail effectif dans l'année ou assimilé comme tel.

Ainsi, le calcul des jours de congé sera proportionnellement affecté par des absences non assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et impactant par conséquent le nombre de jours de congés payés acquis, conformément aux dispositions légales en vigueur.

7.9.5. Incidence des embauches ou des ruptures du contrat au cours de la période de référence sur la rémunération

Lorsque la totalité de la période de référence prévue par la convention de forfait-jours n'a pas été accomplie du fait de l'entrée ou de la sortie du salarié sur cette période, le nombre de jours travaillés est calculé au pro rata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés, augmenté des congés payés non dus ou non pris.

En fin de période de référence, soit le 31 décembre de chaque année, il est procédé à une régularisation.

7.9.6. Respect du droit au repos

7.9.6.1. Droit au repos

Les salariés mentionnés à l'article 7.9.1 bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures soit 35 heures consécutives.

En outre, ils bénéficieront, comme les salariés soumis à la durée de travail de droit commun, des jours fériés chômés dans l'entreprise en jours ouvrés, des congés payés en vigueur dans l'entreprise, des jours de repos compris dans le forfait jours dénommés " jours de repos supplémentaires ".

Ce repos devra être strictement respecté.

7.9.6.2. Jours de repos supplémentaires (JRS)

7.9.6.2.1. Modalités de la prise des jours de repos supplémentaires

Sauf dispositions contraires prévues dans l'entreprise, le nombre de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires au titre du forfait annuel en jours sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Le salarié pourra prendre les jours de repos sous forme de journée complète ou sous forme de demi-journée. Ces jours sont répartis de façon à respecter un équilibre vie privée et vie professionnelle. Ils devront être pris tout au long de l'année et avant le terme de la période de référence, à savoir à la fin de l'année civile.

Il est précisé que la valeur d'une demi-journée doit être entendue au sens de l'article 7.9.3.1 précité.

S'agissant des dates de prise des jours de repos supplémentaires, elles sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

7.9.6.2.2. Décompte des jours de repos supplémentaires

Le nombre de jours de repos supplémentaires correspondant à ceux octroyés à un salarié soumis à un forfait " complet " et ayant acquis et pris l'ensemble de ses droits à congés payés est déterminé comme suit, pour un forfait à 216 jours :

365 jours – nombre de samedis et dimanches – nombre de jours fériés correspondant à un jour ouvré – nombre de congés annuels payés – 216 jours travaillés = nombre de jours de repos supplémentaires.

Le nombre de jours de repos variera donc chaque année en fonction du nombre exact de jours fériés et chômés.

Ce calcul n'intègre pas les éventuels congés supplémentaires, conventionnels et légaux, qui viendront en déduction du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait.

Il est précisé que le nombre de jours de repos supplémentaires des salariés en forfait jours " réduit " sera équivalent à celui des salariés en forfait jours " complet " dans la mesure où les parties auront neutralisé les jours hebdomadaires " non travaillés " dans le cadre de la convention individuelle de forfait " réduit ".

Il est également précisé que pour les salariés en forfait jours " réduit " dans une proportion ne permettant pas une identification de jours non travaillés récurrente, le nombre de jours de repos supplémentaires accordé sera équivalent à celui des salariés en forfait jours " complet " dans la mesure où les parties auront défini en début d'exercice les jours non travaillés (correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre de jours indiqué dans l'accord d'entreprise le cas échéant, et le nombre de jours travaillés indiqués dans le forfait jours réduit).

7.9.7. Respect du droit à la déconnexion

En vertu du droit à la déconnexion, les titulaires d'une convention de forfait en jours et leurs employeurs veilleront respectivement à ne pas utiliser ni faire utiliser les moyens de communication numériques à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, *sauf dérogation dans les conditions légales* (2).

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64,3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités précitées sont les suivantes :

- il ne peut être imposé au salarié en forfait jours de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en dehors des jours travaillés et lors des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause ;
- les courriels sont envoyés par le salarié en forfait jours durant ses périodes de travail et un courriel reçu en dehors de celles-ci n'appelle pas de réponse immédiate.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives ou exhaustives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise.

7.9.8. Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

À cet effet, un document individuel de suivi des périodes d'activités, des jours de repos et des jours de congés (précisant la nature du repos : hebdomadaire, congé payé etc.) est tenu par le salarié et visé par son responsable hiérarchique.

Ce suivi devra donc être co-signé par le salarié et son responsable ou toute autre personne habilitée à cet effet.

Le salarié pourra, sur ce document de contrôle, alerter son supérieur en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude est anormale, par le biais d'une case prévue à cet effet.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Afin de permettre d'évaluer la charge de travail du salarié en forfait-jours, les modalités suivantes sont mises en place :

- réalisation d'un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, avec mise à disposition d'un exemplaire au salarié ;
- mise en place d'un relevé mensuel des fiches de contrôle précitées suivi d'un examen de ces dernières afin de s'assurer que le salarié ne travaille pas plus de 5 jours hebdomadaires en moyenne sur le mois, sauf exception et qu'en cas de répartition de l'activité sur 6 jours hebdomadaires, cette dernière ne conduise pas le salarié à faire l'objet d'une charge de travail déraisonnable.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ ou une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié notamment dans la gestion de son temps de travail.

7.9.9. Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/ vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation sur le forfait jours, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Indépendamment de toutes les garanties ci-avant évoquées, il est précisé qu'à la première demande, tout salarié qui identifierait une problématique liée à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle pourra demander un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'évoquer ses éventuelles difficultés.

Un compte rendu faisant état de l'analyse et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail du salarié ou de modifier son organisation de travail en suivant les recommandations de son supérieur hiérarchique ou de toute autre personne habilitée à cet effet.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ ou à une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

7.9.10. Information du comité social et économique sur les forfaits-jours

Chaque année, les membres du Comité social et économique, s'il existe, sont consultés sur le recours aux conventions de forfait et leur mise en œuvre ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) A l'article 7.9, le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise en précisant les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion, tel que prévu au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut, sous réserve que l'employeur définisse ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés concernés, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du même code.

(Arrêté du 1er juillet 2025 - art. 1)

(2) A l'article 7.9.7, les termes « sauf dérogation dans les conditions légales » sont exclus de l'extension dans la mesure où il n'existe pas de dérogations légales au droit à la déconnexion.

(Arrêté du 1er juillet 2025 - art. 1)

Compte épargne-temps

Article 7.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 mai 2019

1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) conformément aux dispositions du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou un complément de rémunération.

2. Salariés bénéficiaires

Les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an, au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au compte.

4. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les congés et repos prévus conventionnellement quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la cinquième semaine conformément aux dispositions légales.

Lors de la consultation des représentants du personnel, l'employeur précise au préalable l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter aux comptes individuels, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation des comptes.

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

Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1er mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

5. Utilisation du compte épargne-temps

5.1. Utilisation du compte pour financer en tout ou en partie des congés :

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

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière.

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

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 3 mois.

5.2. Utilisation du compte pour compléter sa rémunération :

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération dans les conditions fixées légalement.

6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnifiables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation (salaire brut horaire calculé sur la moyenne des 12 derniers mois), étant précisé que toute journée placée sur le CET correspond à 7 heures (salaire brut horaire calculé sur la rémunération moyenne des 12 derniers mois divisée par le nombre de jours fixés par accord de branche ou d'entreprise et par sept).

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

7. Indemnisation du congé

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

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

8. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9. Cessation et transmission du compte

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

La valeur du compte peut toutefois être transférée (notamment en cas de transfert d'entreprise) de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

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

Chapitre VIII : Dispositions diverses

Emploi. - Formation professionnelle

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

La formation professionnelle est traitée par voie d'accord de branche.

Jeunes travailleurs

Article 8.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les conditions de rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur ; sans préjudice des dispositions légales et/ou conventionnelles spécifiques prévues le cas échéant, notamment pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Dans tous les cas où ces jeunes travailleurs effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des salariés de l'entreprise, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Travailleurs en situation de handicap

Article 8.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les dispositions légales en matière d'assujettissement des travailleurs en situation de handicap sont applicables aux entreprises de la branche.

Maternité. - Adoption. - Congé parental

Article 8.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

8.3.1. Période de grossesse

Pendant la période de grossesse, une attention particulière doit être portée sur les conditions de travail de la salariée.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

8.3.2. Congé maternité, paternité et adoption

Le congé maternité comprend une suspension du contrat de travail pour une période prénatale et une période postnatale selon les dispositions légales.

Les dispositions légales en matière de paternité et adoption s'appliquent.

8.3.3. Congé parental

Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable dans l'établissement s'il justifie de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption. Toute demande s'effectue selon les formes légales.

À l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

8.3.4. Protection

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée : lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit ; ainsi que pendant les semaines qui suivent l'expiration de ces périodes selon les dispositions légales, sauf pour motifs étrangers à la grossesse.

Les pères qui décident de prendre eux-mêmes le congé d'adoption, ou le congé postnatal à la suite du décès de la mère, bénéficient dans les deux hypothèses de la protection contre les licenciements.

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Article 8.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les modalités de paiement des salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, sont fixées dans les annexes particulières aux différentes catégories de personnel.

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

Il est tenu compte de toutes les périodes d'indemnisation par l'employeur pour maladie ou accident au cours des 12 derniers mois précédant un nouvel arrêt, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions conventionnelles.

Retraite complémentaire

Article 8.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Dès l'entrée dans l'entreprise, chaque salarié est inscrit au régime de retraite complémentaire auquel l'employeur adhère, suivant l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 dans ses dispositions en vigueur. (1)

Le taux contractuel minimum de cotisation est fixé conformément aux dispositions en vigueur de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961.

La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale, sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale.

La base de répartition demeure 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

(Arrêté du 26 juillet 2019 - art. 1)

Contenu du salaire minimum conventionnel

Article 8.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Sont à inclure dans la base de comparaison les éléments suivants :

- salaire de base ;
- avantages en nature ;
- prime liée à l'activité individuelle ou collective (exemple : non-accident, qualité, objectifs, portage, tonnage, encaissement, etc.) ;
- autres primes récurrentes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

En revanche sont à exclure de la base de comparaison :

- remboursement de frais effectivement supportés par le salarié ;
- prime forfaitaire destinée à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (prime de panier, d'outillage, de salissure ...) ;
- majoration pour heures supplémentaires ;
- majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
- prime liée à la situation géographique pour conditions particulières de travail ;
- prime individuelle ou collective à caractère exceptionnel liée à la production globale de l'entreprise, sa productivité, ses résultats ;
- prime de transport ;
- participation, intéressement ;
- gratification annuelle.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 8.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les parties rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes de l'embauche, l'exécution à la rupture du contrat de travail. Les parties mettront en place les actions visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations périodiques de branche et ce par voie d'accord de branche.

Frais de déplacement

Article 8.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Tout déplacement nécessité pour des raisons de services et entraînant, pour le collaborateur, des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation des frais réels sur justificatifs.

Il sera donné au personnel concerné une provision couvrant ces frais sur une période mensuelle.

Le personnel autorisé ou obligé d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service sera indemnisé sur la base du barème kilométrique admis par l'administration fiscale paraissant au mois de février de chaque année.

Le supplément éventuel de l'assurance correspondant au risque « affaires » sera pris en charge par l'employeur sur présentation de la pièce justificative.

Égalité de traitement entre salariés

Article 8.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les salariés employés régulièrement, quel que soit le type de contrat, doivent bénéficier des mêmes droits, notamment en matière d'emploi, et des mêmes conditions de travail et de protection sans qu'aucun critère distinctif ne puisse entrer en ligne de compte et notamment le genre, l'origine, l'âge, la situation de famille, l'apparence physique etc.

Suspension ou retrait du permis de conduire

Article 8.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2020

Les salariés devant disposer du permis de conduire pour l'exercice de leurs fonctions devront prévenir immédiatement leur employeur par tout moyen en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire.

Pour les conducteurs frappés d'une suspension administrative du permis de conduire, le salarié sera reclassé, sous réserve de son accord exprès, à un emploi disponible de l'entreprise et compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles aux conditions d'emploi du

poste de reclassement, pendant la période où il ne peut pas conduire un véhicule, lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- suspension de courte durée (3 mois) ;
- non-récidive.

En cas de refus du salarié, il sera constaté une simple suspension du contrat de travail pendant la durée de suspension du permis de conduire et au maximum de 3 mois. Le salarié bénéficiera de nouveau de tous les avantages qu'il avait acquis lors de son départ, à son retour dans l'entreprise, dans l'emploi occupé précédant la suspension dudit contrat de travail.

Le salarié pourra demander la suspension de son contrat de travail par l'épuisement de tous les congés annuels acquis. À défaut, cette suspension de contrat de travail sera non rémunérée.

Dans le cas de suspension du permis de conduire pour une durée supérieure à 3 mois ou en cas de retrait du permis de conduire, les dispositions légales et jurisprudentielles s'appliquent.

Texte de mise à jour : Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

I. - Dispositions particulières

Classifications à compter du 1er juin 2007

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2007

Voir annexe 1

Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

Voir annexe 2 : Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1989

Voir annexe 3 : Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

Dispositions particulières aux cadres

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2016

Voir annexe 4 : Dispositions particulières aux cadres